

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi karyawan divisi produksi yang bekerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya yang beralamat Jl. Raya Ciawi KM. 08 RT/RW 003/005 Kampung Cidadap Desa Jatihurip Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya, Tlp (0265) 320381. Dengan ruang lingkup penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, Komunikasi, Terhadap motivasi karyawan.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT RBN) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran produk *furniture* di wilayah priangan timur PT. RBN adalah perusahaan cabang dari perusahaan induk yang berada di Bandung sejak tahun 2001. Pada awal berdiri perusahaan tersebut merupakan distributor yang melakukan kegiatan usaha dalam bentuk pemasaran produk *furniture* di wilayah Priangan Timur yang meliputi daerah Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, Garut, dan sekitarnya.

Pada tahun 2001-2004 perusahaan cabang Tasikmalaya di pimpin oleh Bapak Jhoni Sirait. Kemudian tahun 2005-2007 perusahaan dipimpin oleh Bapak Juga. Pada tahun 2007-2013 perusahaan dipimpin oleh Bapak Goanata. Pada tahun 2012, PT. RBN mengembangkan usaha pada bidang produksi kasur busa dan

springbed. Pada tahun 2014-2017 kepemimpinan pada perusahaan di pegang oleh Bapak Juga, dan dari 2017 sampai sekarang di pimpin kembali oleh Bapak Goanata Suhendra.

Berkembangnya perusahaan dari tahun ke tahun diikuti juga dengan bertambahnya karyawan yang bekerja. Pada awal berdiri jumlah karyawan berjumlah belasan orang untuk kegiatan usaha distribusi barang, sedangkan pada tahun 2015 jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 106 orang. Hal ini di sebabkan bidang usaha produksi yang membutuhkan jumlah tenaga kerja yang banyak. Kegiatan produksi yang dilakukan adalah produksi Kasur busa dan springbed. Kasur busa produksi perusahaan ini mempunyai merk Bola Dunia dan Big Foam, sedangkan produk springbed bermerk Bigdream dan Marcel. Penamaan merk tersebut berdasarkan pada spesifikasi bahan dan kualitas barang.

### **3.1.2 Visi dan Misi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

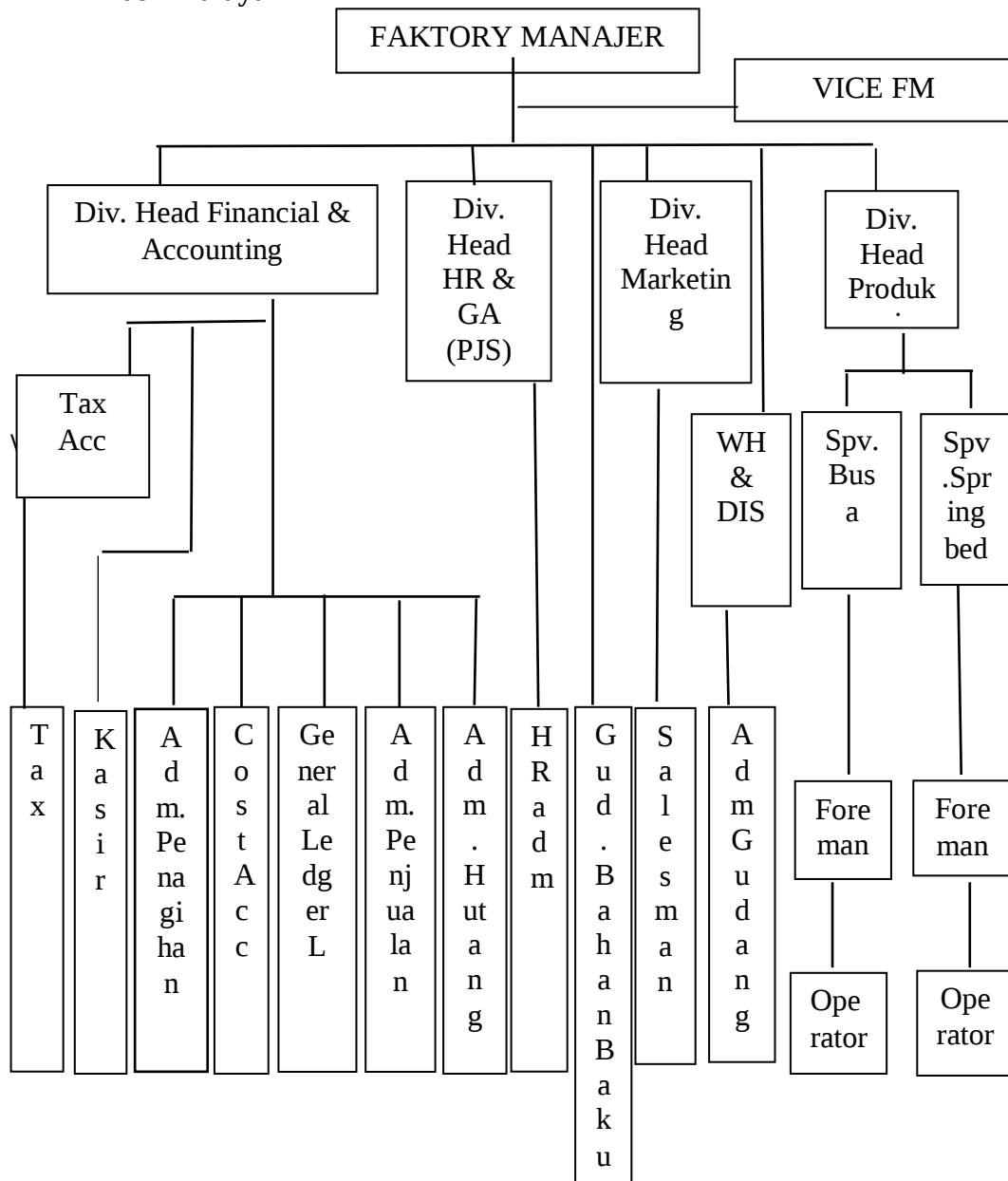
#### **Visi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah perusahaan *furniture* yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan, karyawan, Pemegang saham, Negara & Masyarakat

#### **Misi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

PT. Rentang Buana Niagamakmur bertekad menjadi perusahaan *furniture* yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai aset nasional

### 3.1.3 Struktur Organisasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya



**Gambar 3.1**

Struktur Organisasi

Sumber: PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

Tugas dan wewenang masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1) *Factory Manager*

Tugas-tugas Kepala Kantor Cabang adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin yaitu membina PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya dalam rangka memberikan pelayanan dalam masyarakat luas.
- b. Mengawasi uang perusahaan yang dipegang bendaharawan, serta mengawasi benda-benda inventaris perusahaan.
- c. Membuka kerja sama dengan inventaris lain.
- d. Menetapkan kebijaksanaan untuk efisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam peraturan/instruksi kantor sepanjang sesuai dengan ketentuan kantor.
- e. Mewakili dan menandatangani untuk dan atas nama PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya guna menyelesaikan urusan-urusan kantor dengan melakukan tindakan-tindakan sebagaimana mestinya yang dimaksud dalam surat kuasa dari Kepala PT. Rentang Buana Niagamakmur

2) *Vice Fm*

Tugas-tugas pokoknya adalah:

- a. Membantu tugas kepala kantor secara keseluruhan.
- b. Mewakili Kepala Kantor dalam pemeriksaan kas bendaharawan beserta naskah-naskahnya.
- c. Pengawasan kelancaran angkutan perusahaan.
- d. Pengawasan langsung pengumpulan dan angka pembuatan statistik.
- e. Mengatur perkembangan perusahaan.

### 3) *Div.Head Produksi*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan
- c. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer
- d. Menentukan standar kontrol kualitas
- e. Mengawasi proses produksi
- f. Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan
- g. Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian
- h. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi
- i. Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan
- j. Mengawasi pekerjaan staf junior

### 4) *Div. Head Marketing*

Tugas- tugasnya adalah:

- a. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian pemasaran
- b. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
- c. Manajer pemasaran sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan
- d. Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran

- e. Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi

5) *Div.Head Hr & Ga (Pjs)*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi dibidang pengelolaan dan pengembangan SDM (termasuk perekrutan dan pemilihan kebijakan/practices, disiplin, keluhan, konseling, upah dan peryaratannya, kontrak-kontrak, pelatihan dan pengembangan, perencanaan suksesi, moril dan motivasi, kultur dan pengembangan sikap dan moral kerja, manajemen penimbangan prestasi dan hal seputar manajemen mutu dan lain-lain (ditambahakan selama masih relvean)
- b. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR.
- c. Memonitor, mengukur dan melaporkan tentang permasalahan, peluang, rencana pengembangan yang berhubungan dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk/format yang sudah disepakati.
- d. Mengatur dan mengembangkan staf langsung (yang melakukan direct report kepadanya).
- e. Mengelola dan mengendalikan pembelanjaan SDM per departemen sesuai anggaran-anggaran yang disetujui.
- f. Bertindak sebagai penghubung (*liaison*) dengan para manajer functional/manajer department yang lain agar memahami semua aspek-aspek penting dalam pengembangan SDM, dan untuk memastikan mereka

telah mendapatkan informasi yang tepat dan mencukupi tentang sasaran, tujuan/obyektif dan pencapaian-pencapaian dari pengembangan SDM.

- g. Memelihara kesadaran dan pengetahuan tentang teori pengembangan HR yang sesuai zaman dan metoda-metoda dan menyediakan penafsiran yang pantas untuk para direktur, para manajer dan staf di dalam organisasi.
- h. Berperan untuk evaluasi dan pengembangan strategi pengelolaan SDM dan kinerja dalam pengimplementasian strategi tersebut, dengan bekerja sama dengan tim eksekutif.

Memastikan setiap aktivitas mempunyai benang merah serta terintegrasikan dengan persyaratan-persyaratan organisasi (*organizational requirements*) untuk bidang-bidang manajemen mutu, kesehatan dan keselamatan kerja, syarat-syarat hukum, kebijakan-kebijakan dan tugas umum kepedulian lingkungan.

#### 6) *Div. Head Financial & Accounting*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap semua urusan penyedia benda perusahaan
- b. Memegang uang kas, benda perusahaan.
- c. Mematuhi permintaan-permintaan benda perusahaan

#### 7) *Supervisor Busa dan Springbed*

Tugas- tugasnya adalah:

- a. Membuat perencanaan dan permintaan semua kebutuhan untuk proses produksi

- b. Mengatur, mengkoordinasi dan mengawasi semua tugas bawahannya agar sesuai perencanaan, prosedur dan standar kerja perusahaan
- c. Bertanggung jawab pada dalam pencapaian target produksi dan kualitas standar hasil produksi
- d. Memberi bimbingan pada bawahan agar bawahan dapat meningkatkan kemampuannya dan melakukan penilaian kinerja bawahan
- e. Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan
- f. Bertanggung jawab pada ketertiban dan kedisiplinan bawahan
- g. Membuat laporan kerja dan analisa permasalahan kerja yang terjadi kepada atasan secara berkala
- h. Bertanggung jawab pada kebersihan lingkungan kerja dan keselamatan kerja bawahannya

8) *Wh & Dis*

Tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
- b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- c. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
- d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
- e. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP
- f. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan
- g. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan

- h. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
- i. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar
- j. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang

#### 9) *Tax Accounting*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Berkorespondensi via email dan telepon terkait keterlambatan pembayaran, menyelesaikan dan masalah masalah lainnya
- b. Bertanggung jawab untuk menangani pajak bulanan dan tahunan dengan menggunakan e-SPT all taxes, E-Faktur, E-Filling
- c. Menghitung dan melaporkan semua pembayaran pajak perusahaan
- d. Menyiapkan dan Mendokumentasikan Faktur Pajak (spp)
- e. Melakukan proses dan perekaman transaksi utang perusahaan dan memastikan bahwa semua invoice beserta reimbursement dari karyawan

#### 10) *Foremen*

Tugas- tugasnya adalah:

Kepala regu bertanggung jawab untuk melaksanakan pengaturan pengontrolan dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia, bahan baku/bahan jadi/bahan setengah jadi dan mesin–mesin produksi didalam wilayah tanggung jawabnya untuk memaksimalkan efisiensi meminimalkan biaya dan menghasilkan bahan setengah jadi/bahan jadi yang memenuhi standard kebutuhan pelanggan.

#### 11) *Administrasi Gudang*

Tugas-tugasnya adalah;

- a. Setiap barang harus diterima dan dihitung setiap item stock logistik. Kemudian di catat secara manual yang nantinya diinput memakai computer.
- b. Menerima kiriman barang barang untuk di simpan di Gudang atau ruang stock khusus
- c. Selalu menghitung dan membandingkan barang stock dengan rapi dan teratur sehingga barang bisa keluar masuk secara mudah.
- d. Menyediakan akses penyimpanan yang lebih teratur.

#### 12) *Salesman*

Tugas- tugasnya adalah:

- a. Aktif mencari target
- b. Merekap data hasil penjualan
- c. Menjamin kepuasan pelanggan
- d. Mencari mitra kerja
- e. Menyusun strategi lanjutan

#### 13) Gudang Bahan Baku

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Melakukan kontrol lapangan terhadap barang yang ada di Gudang yang meliputi kerapian dan kebersihan area Gudang guna memudahkan proses pencarian barang
- b. Menjaga keamanan barang yang ada di Gudang agar tetap dalam kondisi baik

- c. Melakukan control terhadap stock yang ada digudang agar tidak terjadi over barang
- d. Melakukan inovasi-inovasi untuk mempermudah kinerja Gudang supaya lebih efektif

14) *HR. Adm*

Tugas- tugasnya adalah:

- a. Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang adalah sebuah perusahaan
- b. Memberikan bantuan dan masukan dalam membuat sistem HR yang efisien dan efektif
- c. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai sehingga nantinya juga bertindak dalam seleksi, promosi, demosi pegawai yang dirasa perlu dilakukan
- d. Membuat kontrak kerja untuk pegawai termasuk memperbaharuinya
- e. Membuat surat tugas dan administrasi bagi pegawai
- f. Mengurusi Asuransi pegawai, seperti BPJS Ketenagakerjaan
- g. Membuat rekapitulasi absensi pegawai
- h. Membantu mengarsipkan dokumen perusahaan

15) *Adm. Hutang*

Tugas-tugasnya adalah;

- a. Melakukan kordinasi dengan bagian bagian yang terkait dengan supply Chain (Werehouse, Produksi, Purchasing, Sales dan Vendor)

- b. Melakukan Analisa terhadap kegiatan pembelian (Purchase atau Purchasing)
- c. Melakukan pencatatan terhadap kegiatan pembelian tersebut
- d. Melakukan pembayaran terhadap pembelian yang sudah absh sesuai perjanjian.

#### 16) *Adm. Penjualan*

Tugas-tuagsnya:

- a. Menangai permintaan pelanggan
- b. Mengejar harga jual
- c. Menekan target penjualan harian
- d. Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik
- e. Menjawab permintaan pelanggan melalui telepon
- f. Memproduksi laporan
- g. Menumbuhkan bisnis
- h. Mempertahankan catatan klien
- i. Mendukung perwakilan penjualan saat mereka berada di lapangan

#### 17) *General Ledger*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Membuat Pembukuan Keuangan Kantor
- b. Melakukan Postinnng jurnal operasional
- c. Membuat Laporan Keuangan
- d. Menginput data jurnal akuntansi ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan.

- e. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

#### 18) *Cost Accounting*

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Melaksanakan semua tugas yang didelegasikan oleh Kepala Kantor.
- b. Bertanggung jawab di bagian akuntansi.
- c. Memeriksa serta mengawasi pekerjaan dari asisten I, dan asisten II.
- d. Mengerjakan semua kegiatan akuntansi termasuk buku besar, harian kas, jurnal umum, jurnal kas masuk, dan jurnal kas keluar.
- e. Mengawasi dan memeriksa buku kas pembantu hutang dan piutang.
- f. Setiap akhir periode melakukan verifikasi atas semua jurnal-jurnal mengenai keuangan.
- g. Setiap akhir periode melakukan tutup buku dan mengirimkan jurnal-jurnal dokumen sumbernya ke wilayah pos.
- h. Memeriksa dan mengawasi kebenaran pengisian buku besar pada aktiva kewajiban, penyertaan, pendapatan serta biaya.

#### 19) *Adm. Penagihan*

Tugas-tugasnya:

- a. Melakukan sistem penagihan yang *up-to-date*
- b. Menghasilkan dan mengirimkan faktur
- c. Menindak lanjuti, mengumpulkan dan mengalokasikan pembayaran
- d. Melakukan penagihan, pengumpulan dan pelaporan kegiatan sesuai tenggang waktu tertentu

- e. Pantau rincian akan pelanggan untuk non-pembayaran, pembayaran tertunda dan penyimpangan lainnya
- f. Mengatasi perbedaan pembayaran

#### 20) Kasir

Tugas-tugasnya adalah:

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli
- e. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- f. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
- g. Melakukan pengecekan atas stok bulanan

#### 21) *Tax*

Tugas-tugasnya yaitu

- a. Berkorespondensi via email dan telepon terkait keterlambatan pembayaran, menyelesaikan dan masalah masalah lainnya
- b. Bertanggung jawab untuk menangani pajak bulanan dan tahunan dengan menggunakan e-SPT all taxes, E-Faktur, E-Filling
- c. Menghitung dan melaporkan semua pembayaran pajak perusahaan
- d. Menyiapkan dan Mendokumentasikan Faktur Pajak (spp)
- e. Melakukan proses dan perekaman transaksi utang perusahaan dan memastikan bahwa semua invoice beserta reimbursement dari karyawan.

## 22) Operator

Tugas-tugasnya adalah :

- a. Memeriksa material/bahan baku yang akan dipakai untuk proses
- b. Memeriksa kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja atau memeriksa Alat Pelindung diri (APD)
- c. Memeriksa mesin/peralatan yang akan dipakai untuk proses.
- d. Membuat laporan rutin kepada atasan berkaitan dengan hasil kerja

### 3.1.4 Aktivitas Usaha PT. Rentang Buana Niagamakmur

Kegiatan usaha yang dilakukan PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah perusahaan perusahaan skala besar yang bergerak di bidang *furniture* dan produksi. PT. Rentang Buana Niagamakmur berdomisili di Tasikmalaya merupakan cabang yang daerah operasinya mencakup wilayah Priangan Timur yaitu Garut, Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, dan sekitarnya.

Produksi yang dihasilkan berupa produk springbed dan busa, kegiatan perdagangan meliputi barang-barang *furniture* plastic merk Napolly, panel dengan merk Big Panel dan Kea Panel, serta barang-barang *furniture* umum seperti kursi kantor, rak piring dan karpet merk Bigiva. Kegiatan produksi baru dimulai pada tahun 2012, kegiatan produksi springbed berupa kasur matras, divan, sandaran, dan twin. Sedangkan untuk produksi busa berupa kasur busa, bantal, guling, dan sofa bed.

Produk- produk tersebut memiliki aneka ragam jenis, warna, maupun bentuk sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen. PT. Rentang Buana Niagamakmur

Cabang Tasikmalaya terus melakukan inovasi produk dalam aktivitas usahanya untuk mengikuti perkembangan dan kemajuan yang ada dengan tetap mengutamakan kualitas, sehingga konsumen tetap loyal untuk membeli produk-produknya dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

### **3.2 Metode Penelitian.**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, terhadap motivasi karyawan pada karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2011: 25), Ciri khas penelitian adalah data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini dilakukan terutama untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) Dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Karyawan ( $Y$ ). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

**Operasionalisasi Variabel Fungsi Kepemimpinan, Penilaian Komunikasi terhadap Motivasi Karyawan**

| No  | Variabel               | Definisi Operasional                                                                                                                               | Indikator                                                                                                           | Ukuran                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Skala                                                          |
|-----|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                    | (3)                                                                                                                                                | (4)                                                                                                                 | (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | (6)                                                            |
| 1   | Kepemimpinan ( $X_1$ ) | kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu | <p>1. <i>High Energy</i></p> <p>2. <i>Self-confidence</i></p> <p>3. <i>Stability</i></p> <p>4. <i>Integrity</i></p> | <p>a. Memiliki jiwa sebagai pelopor sekaligus pembawa perubahan terhadap bawahannya.</p> <p>b. Memberikan reaksi semangat dan daya kerja yang kuat terhadap bawahannya.</p> <p>c. Bijaksana terhadap kritikan dari bawahan</p> <p>a. Pemimpin selalu bersikap jujur sekaligus menjaga kepercayaannya</p> <p>a. Pemimpin selalu menjaga emosional sekaligus mudah marah</p> <p>a. Sikap pemimpin terhadap karyawan</p> | <p>O</p> <p>R</p> <p>D</p> <p>I</p> <p>N</p> <p>A</p> <p>L</p> |

---

|     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

|       |                              |                                                                                                  |                                         |                                                                                                                                                                     |                  |
|-------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <hr/> |                              |                                                                                                  |                                         |                                                                                                                                                                     |                  |
|       |                              |                                                                                                  | 5. <i>Flexibility</i>                   | a. Pemimpin sangat hambel<br>b. Pemimpin mampu menyesuaikan diri dari setiap situasi yang berubah-ubah                                                              |                  |
|       |                              |                                                                                                  | 6. <i>Sensitivity to others</i>         | a. Kepedulian pemimpin pada bawahan<br>b. Pemimpin mengajak komunikasi mengenai tugas yang saya jalankan dan tidak memberi bantuan ketika saya menjalani kesulitan. |                  |
| <hr/> |                              |                                                                                                  |                                         |                                                                                                                                                                     |                  |
| 2     | Komunikasi (X <sub>2</sub> ) | Proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan media yang menimbulkan efek tertentu. | 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi | a. Informasi antar karyawan<br>b. Informasi antar pimpinan dan karyawan                                                                                             | O<br>R<br>D<br>I |
|       |                              |                                                                                                  | 2. Insensitas Komunikasi                | a. Pesan yang disampaikan selalu mengandung makna yang mendalam                                                                                                     | N<br>A<br>L      |
| <hr/> |                              |                                                                                                  |                                         |                                                                                                                                                                     |                  |
| (1)   | (2)                          | (3)                                                                                              | (4)                                     | (5)                                                                                                                                                                 | (6)              |
| <hr/> |                              |                                                                                                  |                                         |                                                                                                                                                                     |                  |

|       |              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                          |                                 |
|-------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <hr/> |              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                          |                                 |
|       |              | 3. Efektivitas komunikasi                                                                                                                                                               | a. Pesan yang disampaikan tepat sasaran sekaligus dapat dipahami                                          |                                                                          |                                 |
|       |              |                                                                                                                                                                                         | b. Penyampaian pesan dapat mencapai tujuan dari isi pesan tersebut sekaligus mampu memberikan umpan balik |                                                                          |                                 |
|       |              | 4. Tingkat pemahaman pesan dan Perubahan sikap                                                                                                                                          | a. Isi pesan dapat dipahami dan merubah sikap penerima pesan                                              |                                                                          |                                 |
| <hr/> |              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                          |                                 |
| 3     | Motivasi (Y) | proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dan pekerja yang dilakukan oleh manajer | 1. Aktualisasi diri                                                                                       | a. Produktivitas karyawan<br>b. Dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L |
| <hr/> |              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                          |                                 |
| (1)   | (2)          | (3)                                                                                                                                                                                     | (4)                                                                                                       | (5)                                                                      | (6)                             |
| <hr/> |              |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |                                                                          |                                 |

---

|                                                                                                                                             |                            |                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu | 1. Penghargaan             | a. Prestasi yang dicapai karyawan sangat tinggi                                            |
|                                                                                                                                             | 2. Kebutuhan sosial.       | a. Interaksi antara karyawan dan pimpinan.                                                 |
|                                                                                                                                             | 3. Kebutuhan akan keamanan | a. Karyawan memiliki perlindungan sekaligus terhindar dari rasa takut dalam pekerjaan      |
|                                                                                                                                             | 4. Kebutuhan fisik         | a. Saya selalu percaya diri, mandiri sekaligus bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan |

---

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian dan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

1. *Interview* yaitu dengan cara wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
2. *Kuesioner* yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada konsumen.

3. Studi dokumentasi teknik ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu dengan cara mempelajari dokumen – dokumen yang ada di objek penelitian serta bahan – bahan bacaan berupa buku – buku manajemen serta sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

#### **3.2.2.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pelaksana di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Jenis data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut antara lain adalah:

1. Data Primer

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008: 84):

“Pengumpulan data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama, misalnya diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk menjawab rumusan masalah”.

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008: 97):

“Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk seperti tabel, grafik, diagram, gambar dan sebagainya sehingga lebih informatif oleh pihak lain. Antara lain berupa data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang berkenaan dengan hal-hal yang

menyangkut penelitian ini dan data-data dari perusahaan. Data sekunder ini diperlukan dengan maksud mendukung kebenaran data primer”.

### **3.2.2.2 Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Bentuk pertanyaan yang digunakan kuesioner adalah struktur *non disqued*, yaitu bentuk pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan agar maksud pertanyaan dapat diketahui dengan jelas, dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi seperangkat pertanyaan responden mengenai suatu objek sikap. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman kepada skala likert.

Sikap – sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Setiap jenis responden dinilai sesuai arah pertanyaan yaitu :

- a. Untuk pertanyaan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1
- b. Untuk pertanyaan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

### **3.2.2.3 Uji Alat Pengumpulan Data**

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

#### **1. Uji Validitas**

Setelah data yang diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur Ghiselli *et al* (dalam Singarimbun dan Effendi, 2014: 164). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas juga berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan menggunakan rumus korelasi produk momen. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel yaitu angka kritis tabel korelasi dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria Pengujian:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut tidak valid.

#### **a. Pengujian Validitas**

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya memiliki jiwa pelopor terhadap bawahannya. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,915 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya pembawa perubahan terhadap bawahannya. dari hasil pengujian

melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,972 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya memberikan reaksi semangat terhadap bawahannya. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,930 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya dapat memberikan daya kerja yang kuat terhadap bawahannya. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,894 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Atasan saya sangat bijaksana terhadap kritikan dari bawahan. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,834 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya selalu bersikap jujur. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,669 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya selalu menjaga kepercayaannya. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,879 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya selalu menjaga emosional. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,921 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin saya tidak mudah marah. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,887 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Sikap pemimpin terhadap karyawan begitu baik. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,859 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin sangat hambel. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,852 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Pemimpin mampu menyesuaikan diri dari setiap situasi yang berubah-ubah. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,888 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Kepedulian pemimpin pada bawahan begitu tinggi. dari hasil pengujian melalui SPSS

diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,895 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Kepedulian pemimpin pada bawahan pemimpin mengajak komunikasi mengenai tugas yang saya jalankan. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,803 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) dari pernyataan Kepedulian pemimpin pada bawahan memberi bantuan ketika saya mnjalani kesulitan. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,793 > r$  table  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel kepemimpinan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Informasi antar karyawan cenderung mudah dalam memperoleh informasinya dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,826 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Informasi antar karyawan sangat cepat dalam memperoleh informasinya dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,851 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Informasi antar pimpinan dan karyawan sangat baik dalam memperoleh informasinya dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,891 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Informasi antar pimpinan dan karyawan sangat cepat dalam memperoleh informasinya dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,904 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Pesan antar karyawan maupun pimpinan yang disampaikan selalu mengandung makna yang mendalam dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,854 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Pesan yang disampaikan antar karyawan maupun pimpinan tepat

sasaran dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,843 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Pesan yang disampaikan antar karyawan maupun pimpinan dapat dipahami oleh penerima pesan dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,761 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Isi pesan yang disampaikan dapat merubah sikap penerima pesan tersebut dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,770 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Penyampaian pesan dapat mencapai tujuan dari isi pesan. dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,799 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat dari pernyataan Penyampaian pesan mampu memberikan umpan balik dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,744 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel komunikasi terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan ( $Y$ ) angka yang didapat dari pernyataan Produktivitas saya harus sangat tinggi sehari-harinya pertama dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,816 > 0,2706$   $r$  tabel. Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Saya harus dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,700 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Saya ingin mendapat prestasi yang sangat tinggi dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,789 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Interaksi antara karyawan dan pimpinan sangat baik dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,723 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Karyawan memiliki perlindungan dalam pekerjaan dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,613 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan karyawan terhindar dari rasa takut dalam pekerjaan dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r$  hitung  $0,842 > r$  tabel  $0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Saya selalu percaya diri dalam melakukan pekerjaan dari hasil

pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,667 > r_{tabel} 0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Saya selalu mandiri dalam melakukan suatu pekerjaan dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,760 > r_{tabel} 0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

Dari hasil uji validitas mengenai motivasi karyawan (Y) angka yang didapat dari pernyataan Saya selalu bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,644 > r_{tabel} 0,2706$ . Sehingga uji validitas variabel motivasi karyawan terpenuhi.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (dalam Singarimbun dan Effendi, 2014: 164) reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses “kebaikan” dari suatu pengukur. Suatu pengukur dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *cronbach*. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

### **b. Pengujian Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas mengenai kepemimpinan ( $X_1$ ) angka yang didapat yaitu  $r$  hitung 0,976 > dari  $r$  tabel 0,2706 sehingga reliabel

Dari hasil uji reliabilitas mengenai komunikasi ( $X_2$ ) angka yang didapat yaitu  $r$  hitung 0,948 > dari  $r$  tabel 0,2706 sehingga reliabel

Dari hasil uji reliabilitas mengenai Motivasi Karyawan ( $Y$ ) angka yang didapat yaitu  $r$  hitung 0,889 > dari  $r$  tabel 0,2706 sehingga reliabel

#### **3.2.2.4 Populasi Sasaran**

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2015: 55) “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan divisi produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Cabang Tasikmalaya sebanyak 51 orang. (Sumber: PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya)

Berikut komposisi karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya:

Tabel 3.2

Komposisi Karyawan Produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

| No     | Jenis Jabatan        | Jumlah Karyawan divisi produksi |
|--------|----------------------|---------------------------------|
| 1      | Divisi Head Produksi | 1                               |
| 2      | Spv.Busa             | 1                               |
| 3      | Spv.Spingbed         | 1                               |
| 4      | Foreman              | 3                               |
| 5      | Operator Produksi    | 45                              |
| Jumlah |                      | 51                              |

Sumber: PT. Rentang Buana Niagamakmur

### 3.2.2.5 Teknik Penarikan Sampel

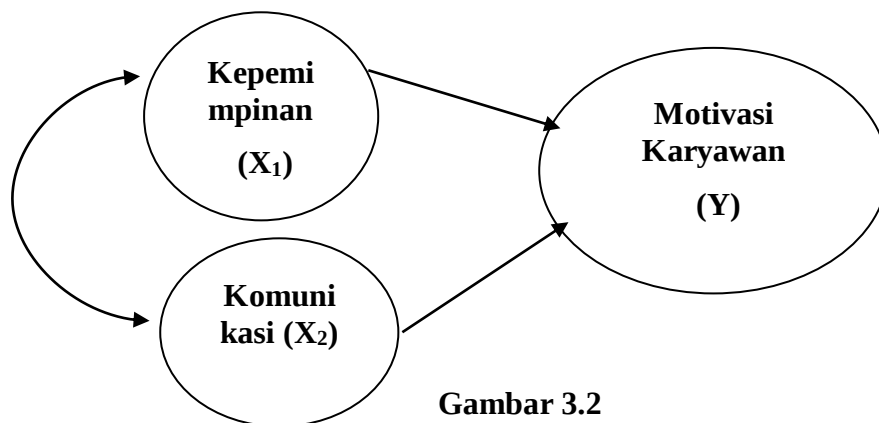
Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015: 91).

Mengutip pendapat Arikunto (2013: 80), apabila populasi kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya sebanyak 51 orang

### 3.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan. (Sugiyono, 2013:63).

Paradigma dalam penelitian ini mencari hubungan antara dua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat motivasi karyawan ( $Y$ ). Paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 3.2**

Paradigma Penelitian

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah:

### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi / huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut didasarkan skala likert dengan pernyataan terstruktur sehingga akan mendekati harapan jawaban akan semakin tinggi nilai skor (Masri, Sofian, 2014 : 111). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**

**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif**

| Nilai | Notasi | Predikat           |
|-------|--------|--------------------|
| 5     | SS     | Sangat Baik        |
| 4     | S      | Baik               |
| 3     | TAP    | Tidak Ada Pendapat |
| 2     | TS     | Tidak Baik         |
| 1     | STS    | Sangat Tidak Baik  |

(Sumber: Sugiyono, 2015: 152)

**Tabel 3.4**

**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif**

| Nilai | Notasi | Predikat           |
|-------|--------|--------------------|
| 1     | SS     | Sangat Baik        |
| 2     | S      | Baik               |
| 3     | TAP    | Tidak Ada Pendapat |
| 4     | TS     | Tidak Baik         |
| 5     | STS    | Sangat Tidak Baik  |

(Sumber: Sugiyono, 2015: 152)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan presentase dan skoring dengan menggunakan rumus Sugiyono (2015: 152)

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui itu maka nilai dari keseluruhan indikator dapat ditentukan interval, perinciannya adalah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah suatu interval.

Kriteria pertanyaan = Untuk menentukan klasifikasi penilaian.

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk melakukan merubah skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan *Metode Successive Interval*. Menurut Al-Rasyid (2014: 131), menyatakan bahwa skala *likert* jenis ordinal hanya menunjukkan rangkingnya saja. Oleh karena itu, variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala interval. Adapun langkah kerja *menthod of successive interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan nilai jawaban dan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = (p)
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (Pk)
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai densitas normal ( $f_d$ ) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut

$SV = Scale Value$

$$= \frac{(Density At Lower Limit)(Density At Upper Limit)}{Area Under Limit - Area Under Lower Limit}$$

8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini :

*Transformasi scale value :  $SV = SV + (SV min) + 1$*

### 3.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Effendi (2011: 74), Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh setiap variabel secara

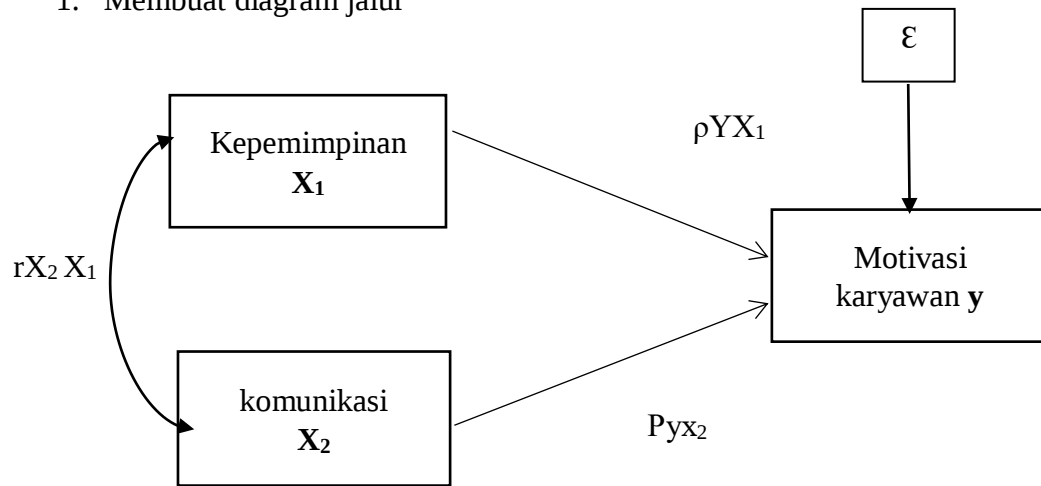
Bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukan analisi jalur adalah untuk menerangkan pengaruh setiap variabel secara Bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukan analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis Jalur

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur
2. Menentukan matriks korelasi
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen .
5. Menghitung  $R_y(X_1 \dots X_K)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.

Adapun formula *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



Gambar3.3

Diagram Jalur

2. Menghitung Koefisien Jalur ( $\beta$ )

Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian annova. Dengan ketentuan:

$P\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$  yang artinya permodelan dapat dilanjutkan.

Kemudian dengan mnguji masing-masing koefisien variabel pada table *coefficients* dengan ketentuan:

$p\text{-value} = \Sigma (\text{sigma}) \leq 0,05$  yang artinya dapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

3. Mengitung Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dapat dilihat pada table *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan:

$P\text{-value} = \Sigma (\text{sigma}) \leq 0,05$  yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

#### 4. Menghitung Faktor Residu ( $\epsilon$ )

Sedangkan pengaruh variabel lainnya atau factor residu/sisa dapat ditentukan melalui:

$$py \epsilon_i = \sqrt{1 - R^2} y_{1X_2 \dots X_K}$$

(Sitepu, 1994; 23)

dimana  $R^2_{y_{1X_2 \dots X_K}} = \sum_{i=1}^k pyx_1 r_{yxi}$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung  $X_1$  Dan  $X_2$  Terhadap Y

| NO | Nama Variabel                                                     | Formula                            |
|----|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|    | Kepemimpinan [ $X_1$ ]                                            |                                    |
| 1  | a. Pengaruh Langsung $X_1$ Terhadap Y                             | $(Pyx1)^2$                         |
|    | b. Pengaruh Tidak langsung $X_1$ Melalui $X_2$                    | $(Pyx1) \quad (rx1x2)$<br>$(Pyx2)$ |
|    | Pengaruh $X_1$ Total Terhadap Y ( $X_2$ )<br>Komunikasi ( $X_2$ ) | $a+b \dots (1)$                    |
| 2  | c. Pengaruh langsung $X_2$ Terhadap Y                             | $(Pyx2)^2$                         |
|    | d. Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Melalui $X_1$                    | $(Pyx2) \quad (rx1x2)$<br>$(Pyx1)$ |
|    | Pengaruh $X_2$ Total Terhadap Y                                   | $c+d \dots (2)$                    |
|    | Total Pengaruh $X_1, X_2$ Total Terhadap Y                        | $(1) + (2) \dots kd$               |
|    | Pengaruh lain yang tidak di teliti                                | $1 - kd = knd$                     |