

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. OBYEK PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Propinsi DIY dengan alamat Kepatihan Danurejan Yogyakarta 55213 Telp (0274) 562811 ps 117.

Badan Pengelola Keuangan dibentuk melalui Peraturan Daerah, Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2004. Badan Pengelola Keuangan Daerah merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah yang berkedudukan sebagai unsur staff yang membantu Gubernur dan mempunyai fungsi pelaksanaan pengelolaan pendapatan, belanja, kekayaan daerah serta pemegang kas daerah, untuk melaksanakan fungsi tersebut BPKD mempunyai tugas

1. Menyusun program di bidang pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah
2. Merumuskan kebijakan teknis dibidang pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah.
3. Melaksanakan pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah.

4. Melaksanakan pelayanan penunjang terhadap terhadap penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah oleh instansi dilingkungan Pemerintah Daerah.
5. Memfasilitasi penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah Pemerintah Kabupaten/ Kota
6. Memberdayakan aparatur dan menjalin hubungan kerja dengan mitra kerja dibidang pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah
7. Menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan

#### 3.1.1. STRUKTUR ORGANISASI BPKD

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah terdiri dari

1. Sekretariat
2. Bidang Anggaran Pendapatan
3. Bidang Anggaran Belanja
4. Bidang Perbendaharaan
5. Bidang Akuntansi
6. Bidang Pengelolaan Kekayaan Daerah
7. Unit Pelaksana Teknis
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Bagan struktur organisai dapat dilihat pada **lampiran VI Hal. 166**

### 3.1.2. VISI DAN MISI BPKD

1. Visi BPKD adalah pengelolaan administrasi keuangan dan kekayaan daerah secara cepat, tepat dan akurat
2. Misi BPKD adalah:
  - Meningkatkan profesionalisme penyusunan bahan penyusunan, perubahan dan perhitungan APBD, pengelolaan administrasi kas daerah dan fasilitasi pelaksanaan APBD
  - Mewujudkan peningkatan pengelolaan keuangan daerah dan kekayaan daerah secara profesional, transparan dan akuntabel.

### 3.1.3. TUJUAN DAN SASARAN BPKD

1. Tujuan BPKD
  - Menyiapkan infrastruktur, sarana dan prasarana pendukung kelancaran pelaksanaan pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
  - Mengembangkan sistem pengelolaan administrasi keuangan daerah dari sistem manual ke arah sistem akuntansi keuangan daerah *double entry*.
2. Sasaran BPKD
  - Terwujudnya peningkatan pelayanan intern dari tahun ke tahun di bidang kepegawaian, keuangan dan ketatausahaan badan

- Terwujudnya bahan penyusunan APBD tahun 2004
- Terwujudnya bahan penyusunan perubahan APBD tahun 2004
- Terwujudnya fasilitasi pelaksanaan APBD tahun 2004
- Terwujudnya bahan pembinaan dan petunjuk teknis dibidang keuangan daerah serta penerbitan SPMU baik belanja aparatur maupun belanja publik
- Terwujudnya pengesahan realisasi anggaran tahun 2004 dan menguji kebenaran penagihan serta fasilitasi kegiatan tim Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi Keuangan Daerah dari tahun ke tahun
- Terwujudnya laporan berkala dan bahan perhitungan yang akan disampaikan kepada DPRD Propinsi DIY dari tahun ke tahun
- Terwujudnya jaringan sistem informasi manajemen (SIM) keuangan daerah.

### **3.2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

#### **3.2.1. VARIABEL INDEPENDENT / VARIABEL KEPEMIMPINAN. (X)**

1. Faktor kecerdasan / *Intelligence*.(X1) :

Kecerdasan/ *Intelligence* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin di BPKD.

Parameternya adalah:

- a. Pengetahuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya pikir dan penguasaan wawasan pimpinan dalam pekerjaannya.

Indikator pengetahuan adalah:

- Pemahaman pimpinan dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan.
- Pengetahuan pimpinan dibidang keuangan.

- b. Keahlian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penguasaan teknis operasional pimpinan dalam bidang keuangan.

Indikator keahlian adalah:

- Keahlian menyusun *cash budget*.
- Keahlian meneliti dan mengevaluasi keuangan daerah.
- Keahlian membuat laporan akuntabilitas instansi pemerintah.
- Keahlian menyusun dan merancang APBD.

- c. Keterampilan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebiasaan pemimpin yang berkaitan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin BPKD.

Indikator keterampilan adalah:

- Menjalankan kebijakan yang menjadi program kerja.

- Menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan tepat waktu.
- Menjalankan kebijakan yang menjadi program kerja.

2. Faktor kedewasaan dan hubungan sosial.(X2):

Kedewasaan dan hubungan sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang berkaitan dengan perilaku pimpinan dalam bekerja dan kerjasama pimpinan di lingkungan BPKD maupun kerjasama antar organisasi.

Parameternya adalah:

- a. Perilaku pimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan prinsip dalam bekerja/ memimpin organisasi.

Indikator perilaku pimpinan adalah:

- Pemberian kepercayaan kepada bawahan.
- Tidak emosional dalam menghadapi masalah.
- Mengidentifikasi masalah sebelum memberikan solusi.
- Lebih mengutamakan kepentingan kantor daripada kepentingan pribadi.

- b. Kerjasama pimpinan dilingkungan BPKD yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk kegiatan yang melibatkan orang lain (karyawan) dilingkungan organisasi dalam menjalankan tugas.

Indikator kerjasama pimpinan dilingkungan BPKD adalah:

- Pembagian pekerjaan kepada bawahan (pendelegasian).
- Bottom up dalam penyusunan program kerja BPKD.

c. Kerjasama antar organisasi (ekstern organisasi) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk kegiatan yang melibatkan organisasi lain dengan harapan hasil kerjasama memberikan kontribusi positif bagi kedua belah pihak.

Indikator kerja sama antar organisasi (ekstern organisasi) adalah:

- Membuka jaringan kerja dengan LSM anti korupsi untuk meningkatkan sinergi.
- Melakukan studi banding terhadap instansi sejenis (antar negara).
- Kegiatan Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

3. Faktor motivasi diri dan dorongan berprestasi.(X3) :

Motivasi diri dan dorongan berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang berkaitan dengan dorongan/ keinginan pemimpin untuk berprestasi serta berusaha mendapatkan penghargaan.

Parameternya adalah:

- a. Dorongan berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan pemimpin untuk menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya lebih baik dari hasil yang telah dicapai.

Indikator dorongan berprestasi adalah:

- Siap menerima sanksi jika tidak menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pimpinan BPKD
- Menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.
- Membuat laporan pelaksanaan program kerja instansi.

- b. Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan untuk mendapatkan penghargaan sebagai konsekuensi atas hasil yang telah dicapai.

Indikator penghargaan adalah:

- Kesempatan promosi jabatan kejenjang yang lebih tinggi.
- Kepercayaan memimpin kembali departemen (BPKD).
- Kesempatan melanjutkan studi.

- Pemberian insentif.
- Kenaikan pangkat/golongan setingkat lebih tinggi dari yang sekarang.



4. Faktor sikap hubungan manusiawi (X4):

Sikap hubungan manusiawi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap hubungan antara atasan dengan bawahannya (karyawannya) dan berorientasi terhadap karyawan.

Parameternya adalah:

- a. Hubungan pimpinan dengan bawahan (karyawan) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap pemimpin memperlakukan karyawannya.

Indikator hubungan pimpinan dengan karyawan adalah:

- Hubungan kekeluargaan dengan bawahan.
- Toleransi atasan terhadap bawahan

- b. Orientasi terhadap karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan menganggap bahwa karyawan merupakan rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi dengan fasilitas yang memadai

Indikator kondisi kerja adalah:

- Lingkungan kerja yang tenang , aman dan nyaman.
- Fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan.
- Partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.

- Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan keahlian.

### 3.2.2. VARIABEL DEPENDEN / VARIABEL KINERJA (Y)

1. Program pelayanan intern adalah kegiatan yang dilakukan BPKD berupa pelayanan terhadap intern organisasi sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan dan memanfaatkan sumber daya maupun sarana prasarana yang ada. Program Pelayanan intern meliputi :
  - a. Melaksanakan Pelayanan Kepegawaian ( Cuti, Kenaikan pangkat, Kenaikan Gaji, Kenaikan Berkala ).
  - b. Melaksanakan/mengirim Peserta diklat / Pelatihan Pengolahan Keuangan Daerah / Binter Penatausahaan Keuangan daerah .
  - c. Melaksanakan Pengadaan ATK dan ongkos kantor.
  - d. Pengadaan barang inventaris dan buku perpustakaan.
  - e. Melaksanakan Perawatan Peralatan pendukung kantor.
  - f. Melaksanakan pelayanan keuangan dan mendukung tugas – tugas.
  - g. Menyusun LAKIP Tahunan
  - h. Menyusun Laporan Triwulan.
  
2. Program pelayanan ekstern adalah kegiatan yang dilakukan BPKD berupa pelayanan yang bersifat eksternal sesuai dengan program dan

kebijakan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya maupun sarana prasarana yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelayanan ektern meliputi :

- a. Menguji kebenaran Penagihan dan penerbitan SPMU serta membuat daftar penguji.
- b. Menyusun *Cash Budget*.
- c. Menyusun DIKDA murni dan DIKDA perubahan
- d. Menerbitkan SKO.
- e. Melaksanakan Evaluasi Perubahan dan perhitungan APBD Kabupaten / Daerah.
- f. Membuat Daftar Gaji.
- g. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan APBD.
- h. Menyelesaikan tunggakan retribusi.
- i. Menyusun neraca daerah
- j. Menyusun Laporan Pertanggungjawaban ( LPJ ) Gubernur.

### **3.3. METODE PENGUMPULAN DATA.**

Mengingat data penelitian harus tepat dan akurat maka data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data dikumpulkan dengan cara wawancara dan pemberian angket kuesioner dengan pertanyaan

Wawancara dilakukan terhadap kepala BPKD untuk mendapatkan data profil lembaga instansi dan lainnya yang dianggap penting terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

### 3.4. TEKNIK PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN

Setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala likert dengan skala (4). Pertimbangan menggunakan skala 4 dikarenakan tingkat pendidikan responden yang berbeda berdampak pemahaman dalam menjawab pertanyaan juga berbeda.

Butir-butir daftar pernyataan dibuat dengan bentuk pilihan ganda, dimana setiap butirnya berisi 4 (empat) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersebut adalah (1) Sangat Setuju (SS), (2) Setuju (S), (3) Tidak Setuju (TS), (4) Sangat Tidak Setuju (STS). Nilai jawaban yang diberikan memakai sistem skor dengan skala 4 (empat). Pernyataan-pernyataan didalam angket disajikan dalam 2 (dua) bentuk yaitu :

1. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan positif yang metode pemberian nilainya sebagai berikut :
  - a. Sangat Setuju (SS) ..... (4)
  - b. Setuju (S)..... (3)
  - c. Tidak Setuju (TS)..... (2)
  - d. Sangat Tidak Setuju (STS)..... (1)
  
2. Pernyataan *Unfavourable* yaitu pernyataan negatif metode pemberian nilainya sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) ..... (1)
- b. Setuju (S)..... (2)
- c. Tidak Setuju (TS)..... (3)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)..... (4)

### 3.5. UJI INSTRUMEN VARIABEL PENELITIAN

#### 3.5.1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dimaksud untuk melihat konsistensi variabel independen dengan apa yang akan diukur. Selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya obyek yang akan diukur dengan demikian diharapkan questioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya.

Alat analisis yang digunakan dalam uji validitas yaitu *pearson moment* dengan rumus yang tercantum dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{[\sum y^2][\sum x^2]}}$$

Rumus 3.1 *pearson moment* (Sugiyono:1999)

Teknis analisisnya yaitu membandingkan antara  $r$  kritis dengan  $r$  hitung. Seperti yang dikatakan Masrun dalam Sugiyono (1999) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Besarnya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara item pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka item pertanyaan dalam instrumen dinyatakan tidak valid. (untuk penghitungan selanjutnya dapat menggunakan komputer program *SPSS*)

Berikut ini uji validitas masing-masing instrumen variabel penelitian berdasarkan pengoperasian uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Release 10.0 for windows*.

#### 3.5.1.1. Uji validitas kuesioner variabel Kecerdasan/ *Intelligence*

Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel kecerdasan/ *Intelligence* memiliki koefisien korelasi  $r$  hitung diatas  $r$  tabel 0,205, artinya semua pertanyaan pada variabel kecerdasan/ *Intelligence* adalah valid dan dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh variabel kecerdasan/ *Intelligence* pemimpin terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pertanyaan nomor tujuh dengan koefisien korelasi 0,740 dan tingkat validitas terendah adalah pertanyaan nomor satu dengan koefisien korelasi 0,529. Berikut

ringkasan uji validitas variabel kecerdasan/ *Intelligence*. (Lampiran III, hal:120 uji validitas variabel kecerdasan/ *Intelligence*).

**Tabel 3.1. Validitas Pertanyaan Variabel Kecerdasan/ *Intelligence***

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Sig	Status
1	0,529	0,205	0,000	Valid
2	0,533	0,205	0,000	Valid
3	0,628	0,205	0,000	Valid
4	0,737	0,205	0,000	Valid
5	0,729	0,205	0,000	Valid
6	0,734	0,205	0,004	Valid
7	0,740	0,205	0,000	Valid
8	0,617	0,205	0,000	Valid
9	0,688	0,205	0,000	Valid
10	0,565	0,205	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS.10

#### 3.5.1.2. Uji validitas kuesioner variabel Kedewasaan dan hubungan sosial

Pada tabel 3.2 masing-masing pertanyaan pada variabel Kedewasaan dan hubungan sosial memiliki koefisien korelasi r hitung diatas r tabel 0,205, artinya semua pertanyaan pada variabel Kedewasaan dan hubungan sosial adalah valid dan dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh variabel Kedewasaan dan hubungan sosial pemimpin terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang memiliki validitas terendah adalah pertanyaan nomor sembilan dengan koefisien korelasi 0,430 dan tingkat validitas tertinggi yaitu pertanyaan nomor tiga dengan

koefisien korelasi 0,704 (**Lampiran III, hal:121 uji validitas variabel Kedewasaan dan hubungan sosial**).

**Tabel 3.2.**  
**Validitas Pertanyaan Variabel Kedewasaan dan hubungan sosial**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	P	Status
1	0,435	0,205	0,000	Valid
2	0,701	0,205	0,000	Valid
3	0,704	0,205	0,002	Valid
4	0,645	0,205	0,000	Valid
5	0,625	0,205	0,000	Valid
6	0,684	0,205	0,000	Valid
7	0,586	0,205	0,000	Valid
8	0,577	0,205	0,000	Valid
9	0,430	0,205	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS.10

### 3.5.1.3. Uji validitas kuesioner variabel Motivasi dan dorongan berprestasi

Uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel Motivasi dan dorongan berprestasi pemimpin memiliki koefisien korelasi r hitung diatas r tabel 0,205, artinya semua pertanyaan pada variabel Kinerja adalah valid dan dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh variabel Motivasi dan dorongan berprestasi terhadap Kinerja karyawan. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pertanyaan nomor empat dengan koefisien korelasi 0,705 dan tingkat validitas



terendah adalah pertanyaan nomor dua dengan koefisien korelasi 0,253. (**Lampiran III, hal:122 uji validitas variabel variabel Motivasi dan dorongan berprestasi**).

**Tabel 3.3.**  
**Validitas Pertanyaan Variabel Motivasi dan Dorongan Berprestasi**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	P	Status
1	0,276	0,205	0,006	Valid
2	0,253	0,205	0,012	Valid
3	0,515	0,205	0,000	Valid
4	0,705	0,205	0,000	Valid
5	0,659	0,205	0,000	Valid
6	0,576	0,205	0,000	Valid
7	0,697	0,205	0,004	Valid
8	0,659	0,205	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS.10

#### 3.5.1.4. Uji validitas kuesioner variabel Sikap hubungan kemanusiaan.

Uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel Sikap hubungan kemanusiaan memiliki koefisien korelasi r hitung diatas r tabel 0,205, artinya semua pertanyaan pada variabel Sikap hubungan kemanusiaan adalah valid dan dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh Sikap hubungan kemanusiaan terhadap Kinerja karyawan. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pertanyaan empat dengan koefisien korelasi 0,763 dan tingkat

validitas terendah adalah pertanyaan dua belas dengan koefisien korelasi 0,305.

(Lampiran III, hal:125 uji validitas variabel Sikap hubungan kemanusiaan).

**Tabel 3.4.**

**Validitas Pertanyaan Variabel Sikap Hubungan Kemanusiaan.**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	P	Status
1	0,546	0,205	0,000	Valid
2	0,680	0,205	0,000	Valid
3	0,657	0,205	0,000	Valid
4	0,649	0,205	0,000	Valid
5	0,705	0,205	0,000	Valid
6	0,667	0,205	0,000	Valid
7	0,540	0,205	0,000	Valid
8	0,398	0,205	0,000	Valid
9	0,504	0,205	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS.10

3.5.1.5. Uji validitas kuesioner variabel kinerja.

Uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel Kinerja memiliki koefisien korelasi r hitung diatas r tabel 0,205, artinya semua pertanyaan pada variabel Kinerja adalah valid dan dapat dijadikan alat untuk mengukur pengaruh Kinerja karyawan terhadap variabel bebas dalam penelitian ini. Pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pertanyaan empat dengan koefisien korelasi 0,763 dan tingkat validitas terendah adalah pertanyaan dua belas

dengan koefisien korelasi 0,305. (Lampiran III, hal:123 uji validitas variabel Kinerja).

**Tabel 3.5. Validitas Pertanyaan Variabel Kinerja**

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	P	Status
1	0,535	0,205	0,000	Valid
2	0,305	0,205	0,002	Valid
3	0,493	0,205	0,000	Valid
4	0,542	0,205	0,000	Valid
5	0,233	0,205	0,022	Valid
6	0,211	0,205	0,038	Valid
7	0,373	0,205	0,000	Valid
8	0,437	0,205	0,000	Valid
9	0,472	0,205	0,000	Valid
10	0,752	0,205	0,000	Valid
11	0,746	0,205	0,000	Valid
12	0,719	0,205	0,000	Valid
13	0,634	0,205	0,000	Valid
14	0,711	0,205	0,000	Valid
15	0,633	0,205	0,000	Valid
16	0,572	0,205	0,000	Valid
17	0,293	0,205	0,004	Valid
18	0,625	0,205	0,000	Valid

Sumber: Hasil uji validitas SPSS.10

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya pengujian reliabilitas pada variabel penelitian adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

Dikemukakan oleh Nunnally (1987) dalam Arikunto, Suharsimi apabila penskoran butir lebih dari 2 (dua) kategori, maka besarnya reliabilitas dapat digunakan teknik analisis Reliabilitas Model Alpha, pendapat senada juga dikemukakan Fernandes (1984) bahwa reliabilitas suatu instrumen yang menggunakan *Skala Likert* dapat dihitung dengan koefisien *Alpha*.

Berdasarkan pendapat diatas, maka untuk menguji reliabilitas masing-masing instrumen tehnik analisisnya adalah dengan membandingkan nilai korelasi dari hasil perhitungan komputer program SPSS Release 10,0 dengan menggunakan rumus Alpha Crombach pada tiap-tiap variabel terhadap nilai korelasi kritis yang diperoleh dari tabel. Dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan  $df = 97$ , maka diperoleh nilai kritis = 0,205. Berikut ringkasan hasil uji reliabilitas masing-masing instrumen variabel penelitian. **(Lampiran III, hal:126 uji reliabilitas):**

**Tabel 3.6. Reliabilitas Pertanyaan Variabel Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	r-tabel	Status
1	Kecerdasan/ <i>Intelligence</i>	0,8499	0,205	Reliabel
2	Kedewasaan dan hubungan sosial	0,7732	0,205	Reliabel
3	Motivasi dan dorongan berprestasi	0,6746	0,205	Reliabel
4	Sikap hubungan kemanusiaan	0,7590	0,205	Reliabel
5	Kinerja	0,8448	0,205	Reliabel

Sumber: Data Primer

### 3.6. POPULASI DAN SAMPEL

#### 3.6.1 Populasi.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Pengelola Keuangan Daerah Sekretariat Propinsi Yogyakarta baik yang menduduki jabatan struktural maupun staf yang berjumlah 250 orang kecuali Kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Sekretariat Propinsi Yogyakarta.

#### 3.6.2. Sampel

Dalam menentukan besar kecilnya sampel penelitian sampai saat ini belum ada patokan yang pasti. Suharsimi Arikunto, 1992 memberikan patokan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100, maka sampel penelitian lebih baik

diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sampel penelitian menggunakan metode sensus. Jika subyek penelitiannya besar, maka sampel penelitian dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dari segi waktu dan biaya, luasnya wilayah pengamatan setiap subyek, besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Melihat adanya keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti maka dalam penelitian ini ditetapkan sampel sebanyak 100 orang responden. Metode Pengambilan Sampel yang digunakan adalah: *Cluster Sampling*. Didalam *cluster sampling* (sampling kelompok), populasinya dibagi menjadi beberapa kelompok, kemudian dari kelompok-kelompok tersebut dipilih secara *random* sejumlah kelompok. (Jarwanto:2000).

Teknis pelaksanaan pengambilan sampel adalah menentukan jumlah departemen atau bagian yang ada di BPKD kemudian menentukan jumlah responden yang akan diberi angket kuesioner (kabag, kasubag dan staf)

### **3.7. METODE ANALISIS DATA**

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kuantitatif yang meliputi analisa Deskriptif dan analisa Inferensial. Analisa deskriptif diharapkan dapat memberikan gambaran tentang berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan menjelaskan angka-angka dari hasil

pengolahan data. Sedangkan analisa Inferensial tujuannya untuk menguji kehandalan data dan menguji signifikansi penelitian.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini menggabungkan variabel Y dan X yang banyaknya tiga variabel. Kegunaan analisis ini untuk mengetahui besarnya sumbangan jenis variabel independen yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  terhadap variabel dependen (Y). sedangkan untuk mencari koefisien regresi dan besarnya *standar error of estimate* perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver.10 for windows*.

#### **Rumus 3.3**

**Persamaan regresi linier berganda (Mustafa:1995):**

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja karyawan BPKD

$X_1$  = Variabel bebas Kecerdasan/*Intelligence*

$X_2$  = Variabel bebas kedewasaan dan hubungan sosial

$X_3$  = Variabel bebas motivasi diri dan dorongan berprestasi

$X_4$  = Variabel bebas sikap hubungan manusiawi

$\beta_0$  = Konstata, besarnya kinerja tanpa dipengaruhi variabel lain.

$\beta_1$  = koefisien regresi Kecerdasan/*Intelligence*

$\beta_2$  = koefisien regresi kedewasaan dan hubungan sosial

$\beta_3$  = koefisien regresi motivasi diri dan dorongan berprestasi

$\beta_4$  = koefisien regresi sikap hubungan manusiawi

Harga-harga statistik untuk  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  dan  $\beta_4$  dapat dicari dengan program komputer *SPSS ver. 10 for windows*.

### 3.8. UJI HIPOTESIS

#### 3.8.2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pembuktian apakah variabel bebas mempunyai hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat. Langkah yang digunakan meliputi :

1. Menentukan *level of significant* dengan  $\alpha = 0,05$

#### Rumus 3.4

$$F_{tabel} = (k-1; n-k)$$

2. Menentukan  $F_{hitung}$  =

#### Rumus 3.5

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

3. Penarikan kesimpulan

- Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  = Tidak ada hubungan dari Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja



$H_a$  = Ada hubungan dari Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja

- Menentukan rumus hasil olah data regresi, dimana  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- Analisis dengan gambar distribusi nilai statistik.
- Kesimpulan.

Untuk mempermudah perhitungan penulis menggunakan perhitungan komputer dengan program *SPSS ver.10 for windows*.

### 3.8.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$b_i = 0$$

$$b_i \neq 0$$

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan probabilitas pada tabel koefisien determinasi parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dengan rumus :

#### Rumus 3.6

$$t_{tabel} = (n-1-k)$$

Setelah menentukan *level of significant* dengan  $\alpha = 0,05$  kemudian menentukan  $t_{hitung}$  dengan rumus sebagai berikut :

#### Rumus 3.7

$$t_{hitung} = t_{hitung} = \frac{b_i}{SE\alpha_i}$$

$b_i$  = koefisien regresi

$Se_{b_i}$  = *standart error* koefisien regresi

Setelah menentukan  $t$  hitung langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan begitu pula sebaliknya.

Bila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Probabilitas  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

Artinya :

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Ada peranan diantara 2 variabel yang diuji

2. Probabilitas  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

Artinya :

- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Tidak ada peranan diantara 2 variabel yang diuji