

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah studi kasus yang dirancang untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat. Artinya study kasus adalah populasi yang diambil adalah terbatas artinya populasi diambil disatu tempat yakni di Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat. Adapun hasil dari penelitian ini tidak menjadikannya sebagai suatu kesimpulan yang men-generalisir pada kantor kemeterian agama yang lainnya. Jadi hasil dari penelitian yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat tidak serta merta sama hasilnya pada Kantor Kementerian Agama yang ada diwilayah/kota lainnya.

Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan, juga merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Dalam pelaksanaannya analisis statistik ini dilakukan dengan menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Social Science* (SPSS) seri 17.

Dalam variabel penelitian ini dianalisis 3 (tiga) variabel, terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yang meliputi: Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

B. Tempat, Waktu dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat dari Tanggal 16 September 2010 sampai dengan 25 April 2011, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai, baik terpisah maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berasal dari 2(dua) sumber, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang didapat langsung dari responden dengan metode kuesioner (termuat pada Lampiran 3), yakni suatu cara pengambilan data dengan memberikan daftar pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh responden penelitian. Penyebaran daftar kuesioner melalui sistem angket (melalui tatap muka) dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Admininstarsi Jakarta Barat.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, tetapi dilakukan melalui studi kepustakaan, terutama dari buku-buku atau penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan adalah:

a. Metode Observasi

Yaitu metode yang dipergunakan melalui proses pengamatan langsung pencatatan fenomena-fenomena yang diteliti, untuk mengamati tingkah laku manusia dalam ruang waktu dan keadaan tertentu.

b. Metode kuesioner

Untuk memperoleh data, penulis memberikan kuesioner kepada responden secara acak. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Sugiyono (2004:162) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pernyataan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirimkan melalui pos, atau internet. Dalam hal ini penulis memberikan pernyataan terbuka terhadap responden secara langsung, sehingga jawaban atas pernyataan dari responden sebagian besar dapat langsung penulis terima dikarenakan mereka menjawab saat penulis berikan kuesioner.

c. Studi Kepustakaan

Menurut Irawan (2004:65) tidak ada suatu penelitian ilmiah yang tidak melibatkan kajian kepustakaan. Pengumpulan data dengan cara study kepustakaan dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder akan digali dari berbagai sumber seperti dokumen-dokumen, buku-buku, laporan, artikel

dan lain sebagainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan (2004:65) yang mengatakan bahwa: “Metode kajian kepustakaan adalah penelitian yang datanya diambil terutama atau seluruhnya dari kepustakaan (buku, dokumen, artikel, laporan, koran dan lain-lain sebagainya)”.

Disamping melalui kuesioner tersebut, penelitian ini juga membutuhkan data sekunder untuk mendukung penelitian, yang dilakukan melalui studi kepustakaan, terutama buku-buku atau penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

E. Definisi Operasional Variabel dan Indikator-indikatornya

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat, yaitu:

1. Kepemimpinan (variabel bebas 1: X_1), yang didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan indikator-indikatornya adalah: (a) Perencanaan, (b) Komunikasi, (c) Ajakan dan (d) Pengawasan.

Tabel 2
Operasional Variabel Penelitian Mengenai Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Kepemimpinan	Perencanaan	Interval
	Komunikasi	
	Ajakan	
	Pengawasan	

2. Motivasi Pegawai (variabel bebas 2: X_2), yang didefinisikan sebagai rangkaian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan indikator-indikatornya adalah: (a) Kebutuhan Fisiologis, (b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja, (c) Kebutuhan Sosial, (d) Kebutuhan Akan Penghargaan dan Prestasi, dan (e) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Tabel 3
Operasional Variabel Penelitian Mengenai Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	Interval
	Kebutuhan Keselamatan	
	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja	
	Kebutuhan Sosial	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	

3. Kinerja Pegawai (variabel terikat: Y), yang didefinisikan sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Dengan indikator-indikatornya adalah: (a) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran. (b) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. (c) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

Tabel 4
Operasional Variabel Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Pegawai	Kualitas Pekerjaan	Interval
	Kuantitas Pekerjaan	
	Kehadiran	

F. Model Penelitian

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti internal pegawai itu sendiri maupun faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi, dimana motivasi itu sendiri merupakan usaha yang dilakukan secara sadar untuk mempengaruhi perilakunya untuk bekerja keras guna mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Karena itu motivasi sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja seseorang. Di mana jika kinerja seseorang baik, maka sudah barang tentu termotivasi maupun dimotivasi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi sehingga apapun yang dilakukannya akan terasa mudah. Membicarakan motivasi tidak dapat terlepas dari permasalahan kinerja (*performance*), meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik.

Pekerjaan yang dilakukan dengan prosedur dan cara-cara standar tertentu akan memberikan manfaat yang cukup besar terhadap hasil (*output*) dan keselamatan kerja di lingkungan organisasi tersebut. Hasil (*output*) yang sesuai

dengan standar kualitas tertentu, ditambah dengan tidak adanya kecelakaan kerja (*zero accident*), organisasi ini akan memperoleh suatu penghargaan. Dengan penghargaan inilah pegawai akan merasa bangga yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan terhadap anggota organisasi. Jadi Kepemimpinan berpengaruh erat dengan kinerja pegawai atau Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai.

G. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001: 57).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001: 57).

Berpedoman kepada pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas yaitu seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat yang berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang. Dengan demikian yang dimaksud dengan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari 79 (tujuh puluh sembilan) orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

Populasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang, semuanya berstatus Pegawai negeri Sipil (PNS). Unsur pimpinan terdiri dari 9 (sembilan) orang dan sisanya 70 (tujuh puluh) orang terdiri dari 3 (tiga) orang Analis sebagai jabatan fungsional dan 67 (enam puluh tujuh) orang pelaksana yang terdapat pada

seluruh seksi dan penyelenggara yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat. Unsur pimpinan yang berjumlah 9 (sembilan) orang terdiri dari: 1 (satu) orang Kepala Kantor, 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Kasubbag TU), 5 (lima) orang Kepala Seksi (Kasi), 2 (dua) orang Kepala Penyelenggara.

Untuk lebih mengenai keseluruhan populasi dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 5
Jumlah Pegawai pada Kantor Kementerian Agama
Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Bagian / Seksi	Jumlah Pegawai
1	Sub Bagian Tata Usaha	29
2	Seksi Urais	10
3	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	8
4	Seksi Mapenda	13
5	Seksi Pekapontren	6
6	Seksi Penamas	7
7	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	4
8	Penyelenggara Bimas Budha	2
	Jumlah	79

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat (tidak dipublikasikan)

Sampel yang diambil dari poplasi harus benar-benar representative (mewakili), sehingga kesimpulan yang diambil untuk sampel juga berlaku untuk populasi. Untuk menentukan seberapa besar jumlah sampel yang akan diambil dipergunakan rumus: (Yamane 1967 dalam Jalaluddin Rahmat: 113)

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = tingkat presisi

Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dan untuk menentukan besarnya ukuran sampel (n) dihitung dengan menentukan presisi (d) di antara $\pm 10\%$ pada tingkat kepercayaan 90 %, yaitu:

$$n = \frac{79}{79(0,1)^2 + 1} = 44$$

Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh besarnya sampel adalah $n = 44$.

Sedangkan untuk menentukan besarnya/banyaknya sampel pada tiap-tiap stratum – i (N_i) menggunakan rumus sebagai berikut: (Sari Endang, 1993: 52).

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

n_i = ukuran sampel yang harus diambil dari stratum

N = ukuran populasi

N_i = ukuran stratum - i

n = ukuran sampel keseluruhan

Sampel yang berjumlah 44 orang tersebut dialokasikan keseluruhan Sub Bagian/Seksi yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat dengan menggunakan rumus seperti disebut di atas, maka diperoleh jumlah sampel pada masing-masing Bagian/Seksi pada Kantor

Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Jumlah Sampel tiap Bagian/Seksi
pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat

No	Bagian / Seksi	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Sub Bagian Tata Usaha	29	16
2	Seksi Urais	10	6
3	Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh	8	5
4	Seksi Mapenda	13	7
5	Seksi Pekapontren	6	3
6	Seksi Penamas	7	4
7	Penyelenggara Zakat dan Wakaf	4	2
8	Penyelenggara Bimas Budha	2	1
	Jumlah	79	44

Adapun pengambilan pengambilan sampel yang berjumlah 44 pada tiap sub bagian atau seksi dapat dilakukan dengan cara diundi melalui nama-nama yang ada. Sehingga responden yang akan melakukan pengisian angket yang akan diberikan jauh dari unsur intervensi peneliti.

H. Skala Pengukuran

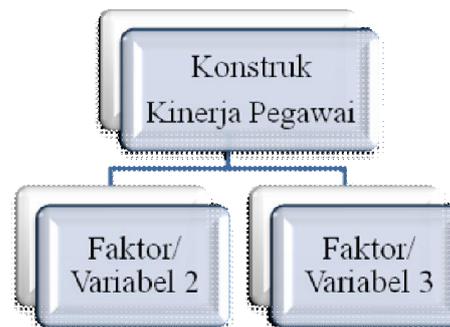
Data awal di dalam penelitian ini adalah jawaban dari 44 (empat puluh empat) responden terhadap butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, yang berupa pilihan SS, S, RR, TS dan STS (Skala interval) data tersebut ditabulasikan sesuai dengan kelompok instrumennya. Selanjutnya berdasarkan patokan penskalaan yang telah ditetapkan dimana SS = 81-100, S = 61-80, RR = 41-60, TS = 21-40 dan STS = 0-20. (Skala Interval) Dilakukan karena persyaratan untuk analisis regresi, paling rendah harus menggunakan

skala interval. Maka data tersebut ditabulasikan kembali sehingga terbentuk data berupa angka-angka yang di pilih oleh responden yang dikelompokan sesuai instrumennya. Dari data nilai (skor) tersebut dihitung jumlah total skor tiap butir instrumennya serta skor dari tiap instrumennya. Rekapitulasi dari total skor 3 instrumen/variabel (Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai) itulah yang kemudian digunakan sebagai data yang dianalisa.

I. Pengujian Validitas dan Reliabilitas terhadap Kuesioner

a. Bentuk/Konstruk

Pengukuran validitas dan reabilitas kuesioner (angket) dalam studi ini menggunakan pola sebagai berikut :



Gambar 3: Kontruk pengukuran validitas dan reabilitas

Pengujian validitas dan reabilitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam suatu kuesioner, apakah isi dari butir-butir pernyataan tersebut sudah valid dan reliabel. Jika butir-butir pernyataan sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir pernyataan tersebut sudah bisa untuk mengukur faktor atau variabel. Langkah berikutnya adalah menguji apakah faktor-faktor atau variabel-variabel sudah valid dan reliabel untuk mengukur konstruk.

Dalam penelitian ini, jika terdapat butir-butir pernyataan yang tidak valid dan tidak reliabel untuk mengukur faktornya, maka butir pernyataan yang tidak valid dan reliabel akan dibuang atau hanya butir-butir yang reliabel dan valid saja yang dihitung ulang validitas dan reabilitasnya. Untuk menjaga konsistensi validitas dan reliabilitas konstruk, maka data hasil perhitungan ulang tersebut yang akan digunakan untuk analisis dan menguji hipotesis validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Metode *Cronbach Alpha*.

b. Uji Validitas

Berdasarkan metode *Cronbach Alpha*, nilai validitas digunakan nilai *corrected item-total correlation* pada tabel *item-total statistics*.

Untuk menguji validitas digunakan uji t (satu arah) pada tingkat signifikansi α 0,05 (95%)

Hipotesis validitas:

H_0 = Skor butir pernyataan berkorelasi positif dengan skor faktor

H_a = Skor butir pernyataan tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai t-hitung dari r-hasil $>$ t-tabel, maka butir/faktor tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai t-hitung dari r-hasil $<$ t-tabel, maka butir/faktor tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai t-hitung diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t - \text{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 3}}}$$

Dimana:

R = Diperoleh dari hasil perhitungan reliabilitas pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. N - 3 adalah *degree of freedom*.

N = Jumlah kasus (jumlah sampel)

3 = Konstruk terdiri dari 3 faktor

Diharapkan semua butir pertanyaan valid, apabila ada butir pertanyaan tidak valid maka akan dibuang dan/atau digantikan, sehingga semua butir pertanyaan valid semua. Apabila semua butir pertanyaan valid semua maka perhitungan reliabilitas dapat dilakukan.

c. Uji Reliabilitas

Berdasarkan metode *Cronbach Alpha*, nilai reliabilitas yang digunakan diperoleh dari nilai *Cronbach's alpha if item deleted* pada tabel *item-total statistics*.

Untuk menguji reabilitas digunakan pembandingan antara nilai r-alpha dengan nilai r-tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan df = n-3, berdasarkan hipotesis reliabilitas sebagai berikut :

Ho = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

Ha = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai r-alpha positif dari $r\text{-alpha} > r\text{-tabel}$, maka butir/faktor tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai r-alpha positif dari $r\text{-alpha} < r\text{-tabel}$, maka butir/faktor tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Alat Analisis

- a. Model Regresi Logistik Berganda Binary (*Multiple Binary Logistic Regression*)

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda binary dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maka digunakan model Analisis Regresi - Binary – Logistik Berganda dengan *The Method of Backward Stepwise Likelihood Ratio* berdasarkan *Cross-Section* data sebagai berikut:

$$FKP = b_0 + b_1FK_{i,t} + b_2FMK_{i,t} + e_{it}$$

Di mana:

FKP = Faktor Kinerja Pegawai dengan status binary variabel memiliki nilai sebagai berikut: nilai Kinerja Pegawai tinggi = 1 dan nilai Kinerja Pegawai rendah = 0

b_0 = Konstanta

FK = Faktor Kepemimpinan

FMK = Faktor Motivasi Kerja

e_{it} = Error term

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Dengan menggunakan model regresi di atas, jika hasil perhitungan telah diperoleh, maka model tersebut dapat menjadi alat prediktif (E = Ekspektasi), dapat ditulis kembali sebagai berikut:

$$E(\text{FKP}) = b_0 + b_1 E(\text{FK})_{i,t} + b_2 E(\text{FMK})$$

Data berganda adalah tabel yang menyajikan pasangan data antara satu variabel terikat (dependent variabel) dan dua atau lebih variabel bebas (independent variabel) yang diperkirakan mempunyai hubungan (korelasi) yang disusun sedemikian rupa sehingga hubungan tersebut dapat dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Sedangkan Data Regresi Berganda Binary adalah Data Regresi Berganda yang variabel terikatnya merupakan Variabel Binary sehingga dapat dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda Binary. Variabel Binary adalah data jenis nominal yang hanya terdiri dari dua kriteria saja, yaitu angka 1 dan 0 yang menunjukkan keadaan yang berlawanan. Contoh, tinggi (1) dan rendah (0) atau membeli (1) dan tidak membeli (0) dan sebagainya.

Data Regresi Berganda dalam penelitian ini berdasarkan Data Jawaban Responden atas kuesioner (lihat lampiran 3), yang terdiri dari 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan 2 (dua) variabel bebas (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja). Sedangkan untuk nilai data adalah nilai total jawaban tiap-tiap responden untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya Data Regresi Berganda diubah menjadi Data Regresi Berganda Binary dengan cara merubah variabel Kinerja Pegawai menjadi bentuk variabel binary sebagai berikut:

1. Nilai-nilai data pada variabel Kinerja Pegawai yang ada pada Data Regresi Berganda dijumlahkan kemudian dihitung nilai rata-ratanya.
2. Menetapkan angka binary, yaitu angka 0 untuk Kinerja Pegawai rendah dan angka 1 untuk Kinerja Pegawai tinggi.
3. Merubah nilai-nilai variabel Kinerja Pegawai yang besarnya $<$ dan $=$ nilai rata-rata menjadi angka binary $= 0$ sedangkan nilai-nilai variabel Kinerja Pegawai yang $>$ dari nilai rata-rata menjadi angka binary $= 1$.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, maka terbentuklah Data Regresi Berganda Binary dapat dilihat pada Data Regresi Berganda Binary dalam lampiran 10. Proses selanjutnya adalah melakukan analisis Regresi Berganda Binary (*Logistic Regression Analyze*) dengan cara memasukkan Data Regresi Berganda Binary kedalam software SPSS 17. Pilih menu *Analyze*, sub menu *Regression*, kemudian pilih *binary logistic*....dan seterusnya. Hasil dari proses tersebut dapat dilihat pada lampiran 10 (*Output Logistic Regression*).

J. Pengujian Kelayakan, Kebaikan Model dan Hipotesis

1. Menilai Kelayakan Model Regresi Binary

Analisis ini berdasarkan pada output *Hosmer and Lemeshow*, dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$ Tidak ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

$H_a \neq 0$ Ada perbedaan yang nyata antara klasifikasi yang diprediksi dengan klasifikasi yang diamati.

Dasar pengambilan keputusan:

Memperhatikan nilai *goddness of fit* yang diukur dengan nilai *Chi Square* pada bagian bawah uji *Hosmer and Lemeshow*:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$., maka H_0 diterima artinya model layak dipakai untuk analisis selanjutnya.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$., maka H_0 ditolak artinya model tidak layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

Model Regresi Logistik Binary dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya (memprediksi), jika hasil uji menerima H_0 yang dapat dibuktikan melalui uji *Chi-Square* dengan merujuk nilai probabilita Sig $> 0,05$.

2. Menilai Keseluruhan Model (overall model fit)

Analisis ini dilakukan dengan memperhatikan angka $-2 \text{ Log Likelihood}$ awal dimana *block number* = 0 dan $-2 \text{ Log Likelihood}$ dimana *block number* = 1. Adanya angka penurunan dari $-2 \text{ Log Likelihood block number} = 0$ ke -2

Log Likelihood block number = 1, artinya '*sum of squared error*' pada model regresi menunjukkan model regresi yang lebih baik atau layak pakai.

3. Menguji Koefisien Regresi

Analisis ini dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel yang signifikansi < dari 0,05.

K. Hipotesis Kerja

a. Hipotesis Konseptual

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dihasilkan dalam tulis ini adalah diduga X_1 dimana sebagai Kepemimpinan, X_2 dimana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Y dimana sebagai Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat. Dan X_1 dan X_2 bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y .

b. Hipotesis Kerja I

H₁ : Diduga faktor Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

H₂ : Diduga faktor Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

H₃ : Diduga faktor Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai secara bersama-sama positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Administrasi Jakarta Barat.

L. Uji Hipotesis Kerja

Uji hipotesis kerja terdiri dari, yaitu:

1. Hipotesis kerja partial

H₁ : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho₁ : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif antara faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Ha₁ : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh positif antara faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel yang signifikansi < dari 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Nilai Tabel Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya: variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
- b. Nilai Tabel Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari koefisien determinasi partial (r^2) dari variabel bebas. Koefisien determinasi partial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas secara partial terhadap variabel terikatnya.

H₂ : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho₂ : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif antara faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ha₂ : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh positif antara faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel yang signifikansi < dari 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Nilai Tabel Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya: variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
- b. Nilai Tabel Sig < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari koefisien determinasi partial (r^2) dari variabel bebas. Koefisien determinasi partial ini

berguna untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas secara partial terhadap variabel terikatnya.

H₃ : Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 3 dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*, yaitu untuk menguji arti koefisien regresi partial, dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho₃ : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh positif antara faktor Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.

Ha₃ : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh positif antara faktor Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian dilakukan dengan melihat angka signifikansi tabel *Variabels in the Equation*. Variabel yang memenuhi syarat adalah variabel yang signifikansi < dari 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan:

- a. Nilai Tabel Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya : variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
- b. Nilai Tabel Sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah mencari koefisien determinasi simultan (R^2) dari variabel bebas. Koefisien determinasi ini

berguna untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama.