

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

#### 3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini melakukan analisis mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada kerangka teoritis yang menjadi dasar pada penelitian ini, variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah ***transformational leadership* (x1) dan *organizational commitment* (x2)**.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat dari variasi pada variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah **kinerja karyawan (Y)**.

#### 3.1.2 Subjek Penelitian

Pada penelitian ini, perusahaan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki menjadi subjek yang akan diteliti terkait pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan dan sekaligus karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki menjadi sumber data pada penelitian ini.

### 3.2 Metode dan Desain Penelitian

#### 3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian ialah pendekatan yang digunakan untuk memperoleh sebuah data guna mencapai tujuan dan manfaat tertentu. Metode penelitian kuantitatif menjadi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif mengacu pada filsafat *positivism* yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai gejala, fakta, kejadian secara sistematis dan akurat, terkait dengan populasi atau wiayah tertentu (Hardani dkk., 2020). Dalam penelitian ini akan diperoleh gambaran mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas (sebab-akibat). Creswell (2022) menjelaskan penelitian kausalitas membahas makna sebab-akibat, kriteria untuk mencapainya, dan bagaimana menggunakan informasi untuk membentuk kesimpulan kausal. Penelitian dengan desain kausalitas bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan sebab akibat antar variabel. Pada penelitian ini, desain kausalitas digunakan untuk mengetahui hubungan *transformational leadership* (X1) dan *organizational commitment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  “Pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi”  Koopmans dkk (2014)	<i>Task Performance</i>	<i>Work quality</i>	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
			Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		<i>Planning &amp; organizing</i>	Tingkat konsistensi dalam menyusun rencana kerja yang sistematis	Ordinal
			Tingkat penyelesaian tugas sesuai <i>timeline</i>	Ordinal

	<i>Contextual Performance</i>	<i>Cooperating &amp; taking initiative</i>	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	Ordinal	
			Tingkat inisiatif dalam pekerjaan tanpa diperintah	Ordinal	
		<i>Creative &amp; participative</i>	Tingkat keberanian mencoba pendekatan berbeda dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	
			Tingkat partisipasi aktif dalam mendukung kegiatan tim atau perusahaan	Ordinal	
	<i>Counterproductive Work Behaviour</i>	<i>Displaying excessive negativity</i>	Tingkat frekuensi mengeluh berlebihan terhadap kebijakan atau tugas	Ordinal	
			Tingkat kecenderungan merespons masalah kerja dengan sikap atau komentar negatif	Ordinal	
			Melakukan hal yang merugikan organisasi	Tingkat ketidakpatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan	Ordinal
				Tingkat keterlibatan dalam tindakan yang merugikan perusahaan	Ordinal

	<i>Adaptive Performance</i>	<i>Dealing with uncertain and unpredictable work situations</i>	Tingkat kesiapan menghadapi perubahan dalam tugas kerja	
			Tingkat kecepatan membuat keputusan dalam situasi yang tidak pasti	
		<i>Keeping job knowledge and skill up-to-date</i>	Tingkat keaktifan dalam mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi	
			Tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi	

**Tabel 3. 2** Operasionalisasi Variabel *Transformational Leadership*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Transformational Leadership (X1)</b>  “Gaya kepemimpinan yang bisa membuat pengikutnya merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga memotivasi mereka untuk bekerja	<i>Idealized influence</i>	Pemimpin menunjukkan <i>sense of power</i> dan kompetensi	Tingkat ketegasan pemimpin dalam menyelesaikan masalah	Ordinal
			Tingkat keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan	Ordinal
		Pemimpin bertindak sebagai teladan	Tingkat konsistensi pemimpin dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan	Ordinal
			Tingkat kesediaan pemimpin berkorban demi	Ordinal

melebihi ekspektasi”  Yukl (2020)			tercapainya tujuan perusahaan	
	<i>Inspirational motivation</i>	Pemimpin bersikap optimis	Tingkat keyakinan pemimpin saat menggambarkan visi perusahaan	Ordinal
			Tingkat optimisme yang ditunjukkan pemimpin dalam menghadapi tantangan.	Ordinal
		Menetapkan ekspektasi yang menantang	Tingkat keberanian pemimpin dalam menetapkan target kerja yang tinggi	Ordinal
			Tingkat dorongan pemimpin agar bawahan keluar dari zona nyaman	Ordinal
	<i>Intellectual stimulation</i>	Pemimpin mendorong pemikiran kreatif	Tingkat keterbukaan pemimpin terhadap ide-ide alternatif dari karyawan	Ordinal
			Tingkat keterlibatan pemimpin dalam diskusi untuk mendorong ide-ide	Ordinal
		Pemimpin mendorong analisis masalah dari berbagai perspektif	Tingkat dorongan pemimpin agar bawahan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah	Ordinal
			Tingkat inisiatif pemimpin dalam	Ordinal

			mengajak karyawan mengevaluasi hasil kerja	
	<i>Individualized consideration</i>	Pemimpin meluangkan waktu pada pengembangan karyawan	Tingkat ketersediaan pemimpin untuk mendengarkan kebutuhan karyawan	Ordinal
			Tingkat keterlibatan pemimpin dalam pengembangan kompetensi karyawan	Ordinal
		Pemimpin memahami perbedaan kebutuhan karyawan	Tingkat kepekaan pemimpin terhadap perbedaan karakteristik masing-masing karyawan	Ordinal
			Tingkat apresiasi pemimpin terhadap potensi dan kreativitas unik setiap karyawan	Ordinal

**Tabel 3. 3** Operasionalisasi Variabel *Organizational Commitment*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<b><i>Organizational Commitment</i></b> <b>(X2)</b> “suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan individu dengan organisasinya dan memiliki	<i>Affective commitment</i>	Keinginan berkarir di perusahaan	Tingkat ikatan emosional untuk meneruskan karir di perusahaan	Ordinal
			Tingkat rasa bangga karyawan bekerja di perusahaan	Ordinal
		Rasa percaya terhadap perusahaan	Tingkat kepercayaan karyawan	Ordinal

implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap berada dalam organisasi.  Meyer & Allen (dalam Luthans dkk., 2021)			terhadap visi dan misi perusahaan	
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan	Ordinal
	<i>Continuance commitment</i>	Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan	Ordinal
			Tingkat kerugian yang didapat karyawan ketika meninggalkan perusahaan	Ordinal
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat kesediaan mengesampingkan kepentingan pribadi	Ordinal
			Tingkat kesediaan mengesampingkan kepentingan keluarga	Ordinal
		<i>Normative commitment</i>	Tanggung jawab moral terhadap perusahaan	Tingkat kesediaan untuk loyal demi membalas kebaikan perusahaan
			Tingkat keyakinan bahwa bertahan di organisasi adalah hal yang benar secara moral	Ordinal
	Bersedia untuk menjaga nama baik perusahaan		Tingkat kesediaan karyawan untuk menjaga reputasi perusahaan	Ordinal
			Tingkat kesadaran akan pelanggaran kode etik perusahaan	Ordinal

### 3.4 Sumber Data, Alat, dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Karina, 2025

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA CILAKI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada penelitian ini menggunakan kombinasi antara data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Sumber primer ialah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) sumber sekunder merupakan sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari data perusahaan, dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan juga referensi lain yang sesuai dengan penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Berikut teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah metode pengumpulan data secara langsung dengan melibatkan karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki, dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Kuesioner sendiri merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban mereka (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian lapangan ini menggunakan pendekatan langsung melalui distribusi kuesioner.

#### 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini melakukan tinjauan pustaka komprehensif terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, yakni *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *kinerja karyawan*.

### 3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi mengacu pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai objek studi, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian

(Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki sebanyak 325 orang.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan populasi serta mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Berdasarkan jumlah total populasi Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki akan diambil sampel yang dapat mewakili populasi tersebut. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini. Estimasi ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: (Siregar, 2017)

Keterangan:

n : ukuran Sampel

N : ukuran Populasi

e : *Margin of error* (e = 0,1)

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{325}{1 + 325 (0,1)^2}$$

$$n = 77$$

Besar sampel sebesar 77 pekerja diperoleh dari hasil perhitungan sampel di atas dan menambahkan 10% ke sampel yang didapat. Maka jumlah sampel penelitian ini adalah 85 karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Cilaki.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan *simple random sampling*, di mana sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu karena anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2019).

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena atau variabel yang diamati dalam suatu penelitian. Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan kelayakannya sebagai parameter penelitian.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian perlu di uji validitasnya sebelum digunakan. Validnya suatu instrumen ketika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat menerangkan data variabel yang diteliti dengan tepat (Sugiyono, 2019).

Uji validitas dihitung menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang dikerjakan dengan bantuan program SPSS dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Banyaknya responden

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Kemudian dilakukan pengujian koefisien korelasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% dengan ketentuan:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dianggap valid
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dianggap tidak valid

**Tabel 3. 4 Interpretasi Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,400	Sangat Rendah

Lalu, penyebaran kuesioner dilakukan kepada 30 orang dengan menguji validitas menggunakan jenis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji validitas terhadap data penelitian dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Transformational Leadership*)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,658	0,361	Valid
2	0,801	0,361	Valid
3	0,764	0,361	Valid
4	0,582	0,361	Valid
5	0,717	0,361	Valid
6	0,609	0,361	Valid
7	0,637	0,361	Valid
8	0,857	0,361	Valid
9	0,766	0,361	Valid
10	0,722	0,361	Valid
11	0,768	0,361	Valid
12	0,754	0,361	Valid
13	0,684	0,361	Valid
14	0,819	0,361	Valid
15	0,758	0,361	Valid
16	0,643	0,361	Valid

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (*Organizational Commitment*)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,554	0,361	Valid
2	0,796	0,361	Valid
3	0,622	0,361	Valid
4	0,756	0,361	Valid
5	0,789	0,361	Valid
6	0,543	0,361	Valid
7	0,541	0,361	Valid
8	0,728	0,361	Valid

9	0,869	0,361	Valid
10	0,702	0,361	Valid
11	0,768	0,361	Valid
12	0,607	0,361	Valid

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No	<i>r<sub>hitung</sub></i>	<i>r<sub>tabel</sub></i>	Keterangan
1	0,714	0,361	Valid
2	0,658	0,361	Valid
3	0,599	0,361	Valid
4	0,498	0,361	Valid
5	0,551	0,361	Valid
6	0,610	0,361	Valid
7	0,382	0,361	Valid
8	0,507	0,361	Valid
9	0,380	0,361	Valid
10	0,368	0,361	Valid
11	0,376	0,361	Valid
12	0,351	0,361	Tidak Valid
13	0,635	0,361	Valid
14	0,590	0,361	Valid
15	0,660	0,361	Valid
16	0,493	0,361	Valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat akurasi, tingkat ketepatan, stabilitas, atau konsistensi instrumen dalam penelitian dari waktu ke waktu. Rumus yang digunakan uji realibilitas yaitu rumus *cronbach alpha* ( $C\alpha$ ).

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir pertanyaan

$\sigma t^2$  = Varians total

Berikut rumus untuk mengetahui varians total:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Koefisien Alpha Cronbach adalah 0,70 atau lebih tinggi agar instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, maka semakin baik alat ukur yang digunakan. Keputusan pengujian reliabilitas item didasarkan sebagai berikut:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan reliabel
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan tidak reliabel

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	<i>Transformational Leadership</i>	0,937	0,70	Reliabel
2.	<i>Organizational Commitment</i>	0,897	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,809	0,70	Reliabel

### 3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan suatu bagian penting dalam proses penelitian. Mengacu pada perspektif Sugiyono (2019), analisis data merupakan suatu tahapan yang dilakukan setelah semua data dari responden atau sumber lain terkumpul. Pada penelitian kuantitatif, teknis analisis data yang digunakan ialah statistik deskriptif dan inferensial.

Proses analisis data meliputi beberapa langkah antara lain mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, menghitung untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, dan menemukan solusi untuk rumusan masalah. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, merupakan proses pemeriksaan dan pengolahan data mentah untuk memeriksa kemungkinan kesalahan yang dibuat oleh peneliti atau responden saat mengisi kuesioner.
2. *Coding*, merupakan pemberian skor untuk setiap pilihan dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3- 4-5.

**Tabel 3. 9 Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ selalu	5
Tinggi/ sering	4
Sedang/ kadang-kadang	3
Rendah/ jarang	2
Sangat Rendah/ tidak pernah	1

3. *Tabulating*, merupakan proses menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 10 Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	...	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis data bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Jenis analisis yang akan diterapkan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan langkah awal yang sangat penting untuk merangkum dan menggambarkan data yang telah terkumpul. Proses analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X1, X2 dan Y. Analisis deskriptif menjadi tahapan dalam suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau memaparkan data yang telah diperoleh secara statistik. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Penyajian data dalam analisis statistik deskriptif dapat dilakukan

melalui berbagai cara seperti grafik, diagram, tabel, serta perhitungan nilai modus, median, mean, desil, persentil, penyebaran data, maupun persentase.

Dalam pelaksanaan analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan pendekatan perhitungan rata-rata (*mean*) untuk menggambarkan kecenderungan umum dari data yang dikumpulkan. Lalu, agar mempermudah interpretasi data hasil kuesioner, skor rata-rata setiap variabel akan dikategorikan ke dalam lima kelompok interval. Rentang nilai kelompok interval ini diperoleh menggunakan rumus:

$$Interval = \frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$Interval = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$Interval = 5$$

Maka, interpretasi data hasil kuisisioner diperoleh dari kelompok interval sebagai berikut:

**Tabel 3. 11 Interpretasi Data Hasil Kuesioner**

No	Bobot Pernyataan	Keterangan
1	3.7.1– 1,80	Sangat Rendah
2	< 1,80 – 2,60	Rendah
3	< 2,60 – 3,40	Sedang
4	< 3,40 – 4,20	Tinggi
5	< 4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Hasil skor rata-rata pada setiap instrumen, indikator, dimensi, dan variabel kemudian dianalisis berdasarkan kategori tersebut untuk mendeskripsikan kondisi persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

b. Analisis Statistik Inferensial

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data sampel yang hasilnya diterapkan untuk menyimpulkan dan menggeneralisasi populasi. Selain itu, Sugiyono (2019) menegaskan bahwa teknik ini akan cocok bila digunakan pada sampel yang diambil dari populasi secara acak, serta memerlukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hubungan yang ditemukan signifikan secara statistik sehingga dapat menarik kesimpulan untuk populasi berdasarkan sampel.

Penelitian ini menggunakan data dengan jenis ordinal yang akan ditransformasikan menjadi data interval, sehingga teknik statistik inferensial yang digunakan adalah statistik parametris.

### 3.7.2 *Method of Successive Intervals (MSI)*

Data variabel dalam penelitian ini menggunakan data ordinal, namun untuk menggunakan statistik parametrik data harus dalam skala interval. Maka perlu dilakukan konversi data ordinal ke interval. Transformasi data ordinal menjadi data interval menggunakan metode "*Method of Successive Interval (MSI)*" dengan cara sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir.
2. Setiap butir data, dilakukan perhitungan dari frekuensi setiap skor atau bobot 1,2,3,4,5 yang diberikan oleh responden.
3. Menghitung proporsi dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
4. Menentukan proporsi kumulatif.
5. Gunakan tabel distribusi normal, kemudian hitung nilai z pada setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang didapatkan.
7. Menentukan nilai skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Dari langkah-langkah di atas dapat dijelaskan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 12 Transformasi Data Ordinal ke Interval**

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Nilai Skala					

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu p-plot dan uji Kolmogorov Smirnov dengan kriteria jika signifikan data  $> 0,05$  maka berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas merupakan uji yang melihat hubungan korelasi antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Tidak boleh ada korelasi antar variabel independen pada model regresi yang ideal. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai toleransi  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian. Jika nilai toleransi  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

### 3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot.

### 3.7.4 Analisis Korelasi

Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisis koefisien korelasi untuk mengetahui bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Teknik korelasi product moment dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y. Ini akan membantu menguji hipotesis apakah data dari dua variabel tersebut berbentuk rasio atau interval. Berikut adalah rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

$x$  = Skor yang diperoleh subjek dan seluruh item

$y$  = Skor total

Karina, 2025

**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT POS INDONESIA CILAKI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X  
 $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y  
 $\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y  
 $n$  = Jumlah responden

Hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu positif dan negatif. Apabila terjadi kenaikan X dan diikuti kenaikan Y maka dapat dikatakan bahwa hubungan X dan Y positif dan sebaliknya akan negatif. Koefisien korelasi menjadi parameter yang digunakan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara X dan Y. Nilai r harus paling sedikit  $-1$  dan paling besar  $1$  yang berarti:

- Jika skor  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka menunjukkan korelasi positif yang sangat erat antara variabel X dan Y.
- Jika skor  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka mengindikasikan korelasi negatif yang sangat erat antara variabel X dan Y.
- Jika skor  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel atau korelasinya sangat lemah.

### 3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus dari analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

### 3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa koefisien determinasi diartikan sebagai tingkat kemampuan variabel independen (X) dalam memprediksi variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, analisis koefisien determinasi akan dilakukan untuk melihat kemampuan variabel transformasional leadership (X1) dan organizational commitment (X2) dalam memprediksi variabel kinerja karyawan (Y), dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

### 3.8 Uji Hipotesis

Langkah akhir yang dilakukan dalam menganalisis data adalah melakukan pengujian hipotesis. pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian.

#### 3.8.1 Uji F

Dalam melakukan pengujian pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan secara simultan, dapat menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji dinyatakan signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $dk = (n - k - 1)$
- Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Pertama

- $H_0: \rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan.
- $H_1: \rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.
- $H_1: \rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho \leq 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif antara *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.
- $H_1: \rho > 0$  artinya terdapat pengaruh positif antara *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

### 3.8.2 Uji t

Dalam melakukan pengujian pengaruh *transformational leadership* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan secara parsial, dapat menggunakan rumus berikut:

$$t = (r \sqrt{(n - 2)}) / \sqrt{(1 - r^2)}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya jumlah sampel dalam penelitian

Kriteria penolakan hipotesisnya yaitu:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2.
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.