

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung dan objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, alasan dipilihnya perusahaan PT Askes (Persero) ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan data empirik, PT Askes (Persero) cabang utama Bandung merupakan perusahaan yang dinilai memiliki kinerja belum optimal.
2. Data perusahaan yang diteliti dalam penelitian ini relatif mudah diperoleh.
3. Lokasi perusahaan ini terjangkau bagi peneliti, sehingga menguntungkan bagi peneliti untuk memaksimalkan data yang diperoleh.

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Dalam suatu karya ilmiah metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah. Metode penelitian diperlukan agar diharapkan tujuan dan kegunaan penelitian dapat dicapai dan dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan haruslah tepat sehingga bisa

memperoleh hasil yang baik. Metode penelitian menurut Sugiyono (2011:3),  
**Tresna Aditya Nugraha, 2013**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)  
Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif, yaitu :

1. Penelitian *deskriptif*

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Data yang diperoleh akan dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu : a. Gambaran gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PT Askes (Persero) cabang utama Bandung. b. Gambaran kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Askes (Persero) cabang utama Bandung.

2. Penelitian *verifikatif*

Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian, sejalan dengan Sugiyono (2011:148), penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) cabang utama Bandung.

### **3.2.2 Desain penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:90), desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2011:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai *variabel independen* (bebas), variabel bebas menurut Sugiyono (2011:39), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, *variabel dependen* (terikat) menurut Sugiyono (2011:39), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel. Untuk skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, menurut Syofian Siregar (2012:135)

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)  
Cabang Utama Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

skala ordinal adalah data yang berasal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak atau rentan yang tidak harus sama, sedangkan bentuk kuesioner yang digunakan adalah *check list*, menurut Suharsimi Arikunto (2010:195), dimana responden tinggal membubuhkan tanda *check* (√) pada kolom yang sesuai. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X). Dimensi dan indikator yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menurut Gary Yukl, alih bahasa oleh Budi S (2010:305) menyatakan bahwa dimensi dari kepemimpinan transformasional terdiri dari:

a. Pengaruh Ideal, indikatornya yaitu :

- *Trust*
- *Respect*
- *Integrity*

b. *Motivasi Inspirasi*, indikatornya yaitu :

- *Communication*
- *Enthusiasm*
- *Optimism*

c. Stimulasi Intelektual, indikatornya yaitu :

- *Rationality*
- *Problem-solving*

d. Pertimbangan Individu, indikatornya yaitu :

- *Personal attention*
- *Mentoring*
- *Listening*

Dalam operasional variabel gaya kepemimpinan transformasional, diperlihatkan indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional (X). Operasional variabel gaya kepemimpinan transformasional ditampilkan pada Tabel 3.1 :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (Variabel X)</b> “ Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu ”. Gary Yulk, alih bahasa oleh Budi S (2010:305)	Pengaruh Ideal	<i>Trust</i>	Tingkat kemampuan menumbuhkan kepercayaan	Ordinal	1
		<i>Respect</i>	Tingkat kemampuan menumbuhkan rasa hormat		2
		<i>Integrity</i>	Tingkat konsistensi terhadap keputusan yang diambil		3
			Tingkat kemampuan menjadi figur yang baik		4
	Motivasi Inspirasi	<i>Communication</i>	Tingkat kemampuan mengkomunikasikan target perusahaan yang harus dicapai	Ordinal	5
		<i>Enthusiasm</i>	Tingkat kemampuan mendorong antusiasme		6
		<i>Optimism</i>	Tingkat kemampuan membangkitkan		7

			optimisme		
	Stimulasi Intelektual	<i>Rationality</i>	Tingkat kejelasan menerangkan program kegiatan perusahaan	Ordinal	8
		<i>Problem-solving</i>	Tingkat kemampuan memecahkan masalah		9
			Tingkat pengambilan keputusan		10
	Pertimbangan Individual	<i>Personal attention</i>	Tingkat perhatian kepada karyawan	Ordinal	11
			Tingkat kemampuan memperhatikan fasilitas kerja		12
		<i>Mentoring</i>	Tingkat kemampuan memberikan nasihat		13
		<i>Listening</i>	Tingkat kemampuan mendengarkan keluhan		14

2. Variabel kinerja karyawan (Y) Dimensi yang digunakan pada variabel kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson, alih bahasa oleh Diana Angelica (2006 : 113–114) :

a. Kemampuan individu, indikatornya yaitu :

- Pengetahuan
- Pemahaman
- Kecakapan Interpersonal
- Kecakapan Teknis

b. Usaha yang dicurahkan, indikatornya yaitu :

- Motivasi
- Etos kerja
- c. Dukungan organisasional, Indikatornya yaitu :
  - Peralatan
  - Rekan kerja

Dalam operasional variabel kinerja karyawan, diperlihatkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Operasional variabel tersebut ditampilkan pada Tabel 3.2 :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Kinerja Karyawan (Variabel Y)</b> ” Kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi”. Mathis dan Jackson alih bahasa oleh Diana Angelica (2006 : 113)	Kemampuan individu	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan	Ordinal	1
		Pemahaman	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan		2
		Kecakapan Interpersonal	Tingkat kejujuran melakukan pekerjaan		3
			Tingkat kerjasama dengan rekan kerja		4
			Tingkat komunikasi dengan rekan kerja		5
		Kecakapan Teknis	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan		6
			Tingkat keterampilan menyelesaikan pekerjaan		7
		Usaha yang Dicurahkan	Motivasi		Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan
	Tingkat motivasi menyelesaikan pekerjaan			9	
		Etos Kerja	Tingkat disiplin terhadap peraturan	Ordinal	10

			Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan		11
			Tingkat loyalitas terhadap perusahaan		12
	Dukungan organisasional	Peralatan	Tingkat pemanfaatan fasilitas kerja	Ordinal	13
		Rekan Kerja	Tingkat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas		14

### 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto (2010:172), subjek dimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Data primer

Data primer menurut Syofian Siregar (2012:128) adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi ke tempat penelitian.

##### 2. Data sekunder

Untuk melengkapi data primer maka digunakan data sekunder, menurut Syofian Siregar (2012:128) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)  
Cabang Utama Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



pada penelitian ini adalah dengan mempelajari berbagai tulisan yaitu buku, jurnal, dan sumber dari internet.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### a. Teknik Observasi

Teknik observasi menurut Maman Abdurahman,dkk (2011:38) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti, baik dalam situasi buatan yang secara khusus diadakan (laboratorium) maupun dalam situasi alamiah atau sebenarnya (lapangan), sedangkan pelaksanaan observasinya menggunakan cara observasi langsung, yaitu observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap objek peneliti secara langsung (tanpa perantara).

#### b. Teknik Wawancara

Teknik wawancara menurut Maman Abdurahman,dkk (2011:38) merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden).

#### c. Kuesioner

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Menurut Sugiyono (2011:142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dipandang dari cara menjawabnya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, menurut Suharsimi Arikunto (2010:195), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Bentuk kuesionernya menggunakan bentuk pilihan ganda. Dalam teknik kuesioner ini responden tinggal memilih jawaban yang menurut responden paling tepat sesuai alternatif jawaban yang telah disediakan. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:209), Prosedur yang ditempuh dalam pengadaan instrumen yang baik adalah :

1. Perencanaan, meliputi perumusan tujuan, menentukan variabel, kategorisasi variabel.
2. Penulisan bulir soal, atau item kuesioner, menyusun skala, penyusunan pedoman wawancara.
3. Penyuntingan, yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan surat pengantar, kunci jawaban, dan lain-lain jika perlu.
4. Uji coba, baik dalam skala kecil maupun besar. Dalam penelitian ini peneliti menyebar kepada 30 responden.
5. Penganalisaan hasil, analisis item, melihat pola jawaban peninjauan saran-saran, dan sebagainya.

6. Mengadakan revisi terhadap item-item yang dirasa sudah baik, dan mendasarkan diri pada data yang diperoleh sewaktu uji coba.

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

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung yang berjumlah 74 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*, menurut Syofian Siregar (2012:145) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.

#### **3.5.3 Teknik Penarikan Sampel**

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero) Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus

*Slovin* yaitu sebagai berikut :

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

Syofian Siregar (2012:149)

Keterangan :

n = sampel

N = jumlah populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

Dalam hal ini jumlah populasi yang dijadikan penelitian adalah karyawan PT Askes (persero) Cabang Utama Bandung yang berjumlah 74 orang.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{74}{1 + 74 (0,05)^2} \\ &= \frac{74}{1,185} = 62,44 \end{aligned}$$

$$n = 62$$

Pada penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*, maka teknik penarikan sampel dengan cara mengundi secara acak nomor atau angka yang keluar dan itulah yang dijadikan sampel, yang diketahui jumlah sampel berjumlah 62 responden.

### 3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### A. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian yang dibuat. Untuk menguji validitas empiris instrumen, peneliti mencobakan instrumen pada sasaran penelitian dengan menyebarkan kepada 30 responden dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $dk = (n-2) = (30-2) = 28$ , dan didapat harga r tabel 0,374 (Syofian Siregar, 2012:316). Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Product Moment*, yaitu sebagai berikut :

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

Suharsimi Arikunto (2010:213)

Keterangan :

r = Koefisien Validitas Item Yang Dicari

X = Skor Total

$\sum X$  = Jumlah Skor Dalam Distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah Skor Dalam Distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat Dalam Skor Distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Dalam Skor Distribusi Y

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

N = Banyaknya Responden

Menurut Ating dan Sambas (2006:49), Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data
2. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkapnya lembaran data yang terkumpul.
3. Memberikan skor (skoring) terhadap item-item yang perlu diberi skor.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk setiap respondennya.
5. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir atau item dari data observasi yang diperoleh.
6. Membandingkan nilai koefisien product moment hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi produk moment yang terdapat dalam tabel.
7. Membuat kesimpulan, maka jika  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel , maka instrumen tersebut valid. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka instrumen tersebut tidak valid.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian dilakukan pada setiap item pertanyaan, yang terdiri dari 14 pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dan 14 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

**Tresna Aditya Nugraha, 2013**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)  
Cabang Utama Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Hasil pengujian setiap item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5 dan tabel 3.6, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya**  
**Kepemimpinan Transformasional (X)**

No Item Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,589	0,374	Valid
2	0,606	0,374	Valid
3	0,526	0,374	Valid
4	0,597	0,374	Valid
5	0,487	0,374	Valid
6	0,441	0,374	Valid
7	0,526	0,374	Valid
8	0,499	0,374	Valid
9	0,562	0,374	Valid
10	0,506	0,374	Valid
11	0,468	0,374	Valid
12	0,475	0,374	Valid
13	0,683	0,374	Valid
14	0,477	0,374	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013)

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Item Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,519	0,374	Valid
2	0,457	0,374	Valid
3	0,460	0,374	Valid
4	0,542	0,374	Valid
5	0,577	0,374	Valid

6	0,558	0,374	Valid
7	0,439	0,374	Valid
8	0,613	0,374	Valid
9	0,461	0,374	Valid
10	0,524	0,374	Valid
11	0,440	0,374	Valid
12	0,442	0,374	Valid
13	0,426	0,374	Valid
14	0,618	0,374	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013)

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) bahwa suatu instrumen cukup dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha crobach*, menurut Syofian Siregar (2012:175), rumus *alpha crobach* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Pada uji reliabilitas ini peneliti menyebarkan kepada 30 responden dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $dk = (n-2) = (30-2) = 28$ , dan didapat harga r tabel 0,374 (Syofian Siregar, 2012:316).

Menurut Syofian Siregar (2012:176), tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, yaitu :

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)  
Cabang Utama Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



- a. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- $\sigma_i^2$  = Varians Butir  
 $\sum X^2$  = Jumlah Skor Item  
 n = Jumlah Responden

- b. Menentukan nilai varians total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- $\sigma_t^2$  = Varians Total  
 $\sum X^2$  = Jumlah Skor Item  
 n = Jumlah Responden

- c. Menentukan reliabilitas instrumen

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel  
 X = Nilai Skor yang Dipilih

$\sigma_t^2$  = Varians Total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varians Butir

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$r_{11}$  = Koefisien Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian dilakukan pada setiap item pertanyaan, yang terdiri dari 14 pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan dan 14 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y). Hasil pengujian dari jumlah total pertanyaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,803	0,374	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,374	Reliabel

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013)

### 3.7. Rancangan Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif menurut Syofian Siregar (2012:206) meliputi kegiatan sebagai berikut :

#### 1. Editing

Editing adalah proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan editing adalah untuk

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Hal yang perlu diperhatikan dalam proses editing :

- a. Pengambilan sampel
  - b. Kejelasan data
  - c. Kelengkapan isian
  - d. Keserasian jawaban
2. Codeing

Codeing adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori sama. Dalam penelitian skala pengukuran instrumen menggunakan *skala likert*, menurut syofian Siregar (2012:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Pernyataan dalam *skala likert* yang digunakan adalah pernyataan positif, pernyataan positif diberi skor 5-4-3-2-1 :

**Tabel 3.6**  
**Alternatif Jawaban dan Pembobotan dengan Skala Likert**

No	Alternatif jawaban	Bobot
1	Sangat Baik / Sangat Tinggi / Sangat Cepat / Sangat Maksimal / Sangat Besar	5
2	Baik / Tinggi / Cepat / Maximal / Besar	4
3	Cukup / Sedang	3
4	Kurang / Rendah / Lambat / Minimal / Kecil	2
5	Sangat Kurang / Sangat Rendah / Sangat Lambat / Sangat Minimal / Sangat Kecil	1

### 3.Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data. Proses tabulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Tabulasi**

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	.....	N	
1							
2							
3							
4							
5							
N							

#### 4. Analisis

Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini digunakan dua analisis, yaitu :

- a. Analisis Deskriptif, untuk mengetahui tujuan penelitian yaitu : a. Gambaran gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan PT Askes (Persero) cabang utama Bandung. b. Gambaran kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Askes (Persero) cabang utama Bandung, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah Skor Kontinum (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor Kontinum

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\Sigma = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 \dots X_{62}$$

3. Menentukan skor tertinggi, skor terendah serta rentang dengan rumus :

a. Daerah kontinum tinggi :  $ST \times JB \times JR$

b. Daerah kontinum rendah =  $SR \times JB \times JR$

c. Rentang : Pada penelitian ini daerah kontinum pada penelitian akan dibagi 5 daerah kontinum, yaitu daerah kontinum sangat rendah, daerah kontinum rendah, daerah kontinum sedang, daerah kontinum tinggi dan daerah kontinum sangat tinggi.

4. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan Y.

b. Analisis Verifikatif, digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Askes (Persero) Cabang Utama Bandung

### 3.7.1 Method of Successive Interval (MSI)

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah data ordinal seperti dijelaskan dalam operasional variabel, untuk itu data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *software Microsoft Office Successive of Interval*.

### 3.7.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel kinerja karyawan. Pada analisis korelasi penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Suharsimi Arikunto (2010:213)

Keterangan :

- r = Koefisien Validitas Item Yang Dicari
- X = Skor Total
- $\sum X$  = Jumlah Skor Dalam Distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah Skor Dalam Distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat Dalam Skor Distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat Dalam Skor Distribusi Y

N = Banyaknya Responden

**Tabel 3.8**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pada penelitian ini variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Model persamaan umum regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Maman Abdurahman, dkk (2011:214)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Penduga bagi Intercept (Nilai Konstanta)

b = Penduga bagi koefisien regresi

x = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

### 3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Maman Abdurahman, dkk (2011:218), koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa ( $r^2$ ) merupakan kuadrat korelasi antara yang digunakan sebagai prediktor dan variabel yang memberikan response, untuk lebih mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan maka digunakan rumus :

$$KD = (r^2 \times 100\%)$$

Maman Abdurahman, dkk (2011:219)

### 3.8 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini, maka menggunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*, yaitu sebagai berikut :

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

Sugiyono (2011:184)

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = banyaknya sampel

Tresna Aditya Nugraha, 2013

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Askes (Persero)

Cabang Utama Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Harga  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  tabel. Dengan  $\alpha = 5\%$ , dan  $(dk) = n-2$ . Maka hipotesis harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- $H_0 : \mu \neq 0$  : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- $H_a : \mu = 0$  : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketentuannya :

- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.