

BAB III

METODE PENELITIAN

A. LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat bertempat di Jalan Braga no. 15 Kota Bandung, Jawa Barat.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis serta menginterpretasikan data. Dalam melakukan suatu penelitian, penetapan metode yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan pemilihan dan penentuan metode yang tepat akan mempermudah langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan dan untuk memperoleh data yang dapat dipercaya, sehingga dapat mencapai tujuan atau kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode *deskriptif explanatory survey* yaitu metode survei yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2013:207),

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, dan bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti. Sedangkan *explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan melakukan penelitian di tempat tertentu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, kuesioner, maupun tes.

C. OPERASIONALISASI VARIABEL

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	UKURAN	NO BUTIR SOAL	SKALA
Kepemimpinan Transformasional	<i>Transformational leaders is who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers.</i> (Robbins, 2013: 383)	a. <i>Idealized influence</i>	a. Perilaku pemimpin dapat dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahannya	1, 2, 3	Interval
		b. <i>Inspirational motivation</i>	b. Pemimpin dapat memberikan apresiasi atas prestasi kerja bawahan, menumbuhkan antusiasme dan optimisme bawahan	4, 5	Interval
		c. <i>Intellectual stimulation</i>	c. Pemimpin dapat menumbuhkan ide baru, memberikan solusi kreatif atas berbagai masalah yang dihadapi bawahan dan perusahaan, mencari pendekatan baru dalam mengembangkan tugas.	6, 7, 8, 9	Interval
		d. <i>Individualized consideration</i> (Robbins, 2013: 383)	d. Pemimpin mendengarkan keluhan dan pendapat bawahan	10, 11	interval
Desain Pekerjaan (<i>job design</i>)	<i>Job design is the process through which</i>	a. <i>Skill variety</i>	a. Tingkat kemampuan yang dapat dilibatkan dalam suatu pekerjaan,	1, 2	Interval

Desi Irawati, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT

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

	<i>managers plan and specify job and the work arrangements that allow them to be accomplished.</i> (Schermerhorn, 2010: 139)	<p>b. <i>Task identity</i></p> <p>c. <i>Task significance</i></p> <p>d. <i>Autonomy</i></p> <p>e. <i>Job feedback</i> (Schermerhorn, 2010: 143)</p>	<p>kompetensi yang dibutuhkanya</p> <p>b. Tingkat kejelasan pekerjaan yang harus dilaksanakan dari awal sampai akhir</p> <p>c. Tingkat sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh bagi organisasi</p> <p>d. Tingkat kebebasan, keleluasaan karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur untuk melaksanakan pekerjaan</p> <p>e. Tingkat sejauh mana hasil pekerjaan seorang karyawan mendapatkan tanggapan baik dari pimpinan maupun rekan kerja</p>	<p>3, 4</p> <p>5</p> <p>6, 7</p> <p>8, 9</p>	<p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p>
Motivasi	Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.	<p>a. Ketekunan</p> <p>b. Keuletan</p> <p>c. Minat</p> <p>d. Kemandirian</p> <p>e. Tidak cepat</p>	<p>a. Ketekunan dalam menghadapi tugas dan pekerjaan.</p> <p>b. Keuletan dalam menghadapi kesulitan (tidak mudah menyerah).</p> <p>c. Menunjukkan minat yang tinggi terhadap berbagai masalah dan pekerjaan.</p> <p>d. Menunjukkan kemandirian dalam memecahkan masalah.</p> <p>e. Tidak cepat bosan dalam</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5</p> <p>6, 7</p> <p>8</p> <p>9</p>	<p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p> <p>Interval</p>

	(Mc Donald dalam Sardiman, 2011: 73)	bosan f. Mampu mempertahankan pendapat g. tidak mudah menyerah h. Kemampuan memecahkan masalah. (Sardiman, 2011: 83)	mengerjakan tugas-tugas rutin. f. Dapat mempertahankan pendapat yang benar dalam pekerjaan dan pemecahan masalah. g. Tidak cepat menyerah terhadap kesulitan yang dihadapi h. Mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan	10, 11 12 13, 14	Interval Interval Interval
Kinerja	<i>Performance is essentially what an employee does that affects how much they contribute to the organization</i> (Mathis, 2006: 378)	a. <i>Quantity of output</i> b. <i>Quality of output</i> c. <i>Timeliness of output</i> d. <i>Presence at work</i> e. <i>Cooperativeness</i> (Mathis, 2006: 378)	a. Berapa banyak hasil pekerjaan yang didapatkan seorang karyawan dalam waktu tertentu yang sdah ditetapkan b. Seberapa baik dan benarnya hasil pekerjaan seorang karyawan setiap mendapatkan tugas c. Ketepatan waktu dalam hasil kerja yang diselesaikan d. Presensi karyawan di tempat kerja pada hari dan jam kerja yang telah ditetapkan e. Kemampuan untuk bekerja dalam tim dengan baik	1, 2 3, 4 5 6, 7, 8 9, 10	Interval Interval Interval Interval Interval

D. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diteliti. Sugiyono (2013: 80) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Unit analisis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat. Unit analisis berjumlah 136 orang terdiri dari 132 orang karyawan tetap, 2 orang karyawan kontrak, dan 2 orang karyawan honorer. Karena jumlah unit analisis yang kecil, maka responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh unit analisis.

E. TEKNIK DAN ALAT PENGUMPULAN DATA

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mengungkap berbagai fenomena, atau informasi mengenai kondisi yang ada di lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Studi lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung ke lokasi untuk memperoleh gambaran yang jelas dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1) Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan komunikasi langsung melalui tanya jawab dengan Direktur Umum, Kepala Seksi Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat, serta staf pegawai untuk memperoleh keterangan mengenai kepemimpinan

transformatif, desain pekerjaan, motivasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan pedoman wawancara.

2) Angket (*questionnaire*)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Angket diberikan kepada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur yang dibatasi alternatif jawabannya.

3) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang terdapat di Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat yang berkaitan dengan penelitian, untuk mendapatkan data pendukung.

Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan landasan teori dengan membaca dan mempelajari literatur dari hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai apa yang sudah dilakukan dalam penelitian sebelumnya, bagaimana cara melakukannya, dan mencari perbedaan yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

b. Sumber data

Sumber data penelitian tempat mendapatkan data yang diperlukan baik secara langsung berhubungan dengan obyek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan obyek penelitian (sumber data sekunder).

1) Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat.

2) Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang tidak berhubungan secara langsung dengan obyek penelitian, tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, dan hasil wawancara.

F. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas (*Test of Validity*)

Untuk menguji instrumen yang berupa angket, digunakan uji validitas yang dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir item dengan skor total.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan formula Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Irianto, 2010: 137})$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

n = jumlah subyek

Selanjutnya r_{xy} dibandingkan dengan nilai r tabel untuk melihat valid atau tidaknya item soal. Rumus dalam menentukan r tabel adalah:

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan:

$$df = n - 2$$

$$= 30 - 2$$

Desi Irawati, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT

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

$$= 28$$

t = nilai peluang dengan $df = 28$ dan $\alpha = 5\%$ dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi *product moment* adalah 1,7011.

Dengan demikian r tabel:

$$r = \frac{t}{\sqrt{df+t^2}}$$

$$r = \frac{1,7011}{\sqrt{28+1,7011^2}}$$

$$r = \frac{1,7011}{\sqrt{28+2,8937}} = \frac{1,7011}{5,5582} = 0,3061$$

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, namun apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada karyawan di PT. ELSANA PERSADA Kantor Pengelola ITC Kebon Kelapa, diperoleh data perhitungan validitas instrument sebagai berikut:

Tabel 3.2
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₁ (Kepemimpinan Transformasional)

No. Soal	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	.488	0,3061	Valid
2	.533	0,3061	Valid
3	.594	0,3061	Valid
4	.088	0,3061	Tidak valid
5	.088	0,3061	Tidak valid
6	.517	0,3061	Valid
7	.577	0,3061	Valid
8	.444	0,3061	Valid
9	.400	0,3061	Valid
10	.499	0,3061	Valid
11	.505	0,3061	Valid
12	.229	0,3061	Tidak valid
13	.502	0,3061	Valid
14	.577	0,3061	Valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Desi Irawati, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT

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

Berdasarkan tabel uji validitas indikator, dapat disimpulkan bahwa dari 14 item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item tersebut didrop atau dibuang. Item yang tidak valid yaitu item no 4 dengan indikator pengaruh ideal, item no 5 dengan indikator motivasi inspirasional, item no 12 dengan indikator pertimbangan yang bersifat individual.

Tabel 3.3
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₂ (Desain Pekerjaan)

No. Soal	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1	.398	0,3061	Valid
2	.464	0,3061	Valid
3	.572	0,3061	Valid
4	.473	0,3061	Valid
5	.233	0,3061	Tidak Valid
6	.703	0,3061	Valid
7	.398	0,3061	Valid
8	.464	0,3061	Valid
9	.572	0,3061	Valid
10	.473	0,3061	Valid
11	.233	0,3061	Tidak Valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas indikator, dapat disimpulkan bahwa dari 11 item pernyataan terdapat 2 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item tersebut didrop atau dibuang. Item yang tidak valid yaitu no 5 dengan indikator *task significance*, dan item no 11 dengan indikator *job feedback*.

Tabel 3.4
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel X₃ (Motivasi)

No. Soal	r – hitung	r – tabel	Keterangan
1	.589	0,3061	Valid
2	.493	0,3061	Valid
3	.443	0,3061	Valid
4	.455	0,3061	Valid
5	.544	0,3061	Valid
6	.237	0,3061	Tidak valid
7	.544	0,3061	Valid
8	.650	0,3061	Valid
9	.579	0,3061	Valid
10	.165	0,3061	Tidak valid
11	.610	0,3061	Valid
12	.746	0,3061	Valid
13	.565	0,3061	Valid
14	.609	0,3061	Valid
15	.553	0,3061	Valid
16	.653	0,3061	Valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa dari 16 item pernyataan terdapat 2 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item tersebut didrop atau dibuang. item yang tidak valid yaitu no 6 dengan indikator keuletan, item no 10 dengan indikator kemandirian.

Tabel 3.5
Perhitungan Validitas Uji Instrumen
Variabel Y (Kinerja)

No. Soal	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	.815	0,3061	Valid
2	.906	0,3061	Valid
3	.883	0,3061	Valid
4	.744	0,3061	Valid
5	-.029	0,3061	Tidak valid
6	.527	0,3061	Valid
7	.683	0,3061	Valid
8	.850	0,3061	Valid
9	.479	0,3061	Valid
10	-.131	0,3061	Tidak valid
11	.735	0,3061	Valid
12	.426	0,3061	Valid
13	-.167	0,3061	Tidak valid

Sumber: Pengolahan data 2015

Berdasarkan tabel uji validitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa dari 13 item pernyataan terdapat 3 item yang tidak valid, artinya item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam pengumpulan data, sehingga item tersebut didrop atau dibuang. Item yang tidak valid tersebut yaitu no 5 dengan indikator kualitas dari hasil, item no 10 dan 13 dengan indikator kemampuan bekerja sama.

2. Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan lebih dari satu kali serta untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dari item instrumen yang valid dan dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Rumusnya adalah sebagai berikut :

Desi Irawati, 2015

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP
MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN
KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT**

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

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2006: 171)

Keterangan:

CA = Koefisien Cronbach's Alpha

K = banyaknya pertanyaan dalam butir

Sigma b kuadrat = varians butir

Sigma t kuadrat = varians total

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 *for windows* didapatkan:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Apha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	.737	Reliabel
Desain Pekerjaan	.777	Reliabel
Motivasi	.852	Reliabel
Kinerja Karyawan	.889	Reliabel

Hasil perhitungan uji validitas tersebut menyatakan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional), X2 (Desain Pekerjaan), X3 (Motivasi), dan Y (Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,50.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data penelitian terlebih dahulu dilakukan dengan analisis data deskriptif untuk menjawab rumusan masalah deskriptif menggunakan parameter:

a. Rata-rata (*mean*)

Mean atau rata-rata merupakan hasil bagi dari sejumlah skor dengan banyaknya responden menggunakan rumus:

Desi Irawati, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT

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

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

- \bar{x} = rata-rata (mean)
 $\sum x$ = jumlah skor
 n = jumlah responden

b. Varians (*Variance*) dan Simpangan Baku (Standar Deviasi)

Standar deviasi merupakan rata-rata penyimpangan setiap skor dengan rata-rata skornya. Langkah-langkah dalam perhitungan simpangan baku (Irianto, 2010: 42) adalah:

- 1) Hitung skor rata-rata
- 2) Hitung perbedaan masing-masing skor dengan rata-rata skor
- 3) Selisih masing-masing skor dengan rata-rata dikuadratkan dan jumlahkan
- 4) Hasil penjumlahannya dibagi dengan $n-1$, hasil perhitungan di sini disebut dengan varians
- 5) Akar dari varians merupakan standar deviasi.

Untuk menentukan besarnya simpangan baku dapat menggunakan rumus:

$$Sd^2 = \frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n-1} \quad (\text{Irianto, 2010: 42})$$

Simpangan baku merupakan akar dari varians, maka untuk selanjutnya simpangan baku dapat dihitung dengan rumus:

$$Sd = \sqrt{Sd^2} \quad (\text{Irianto, 2010: 43})$$

Penafsiran hasil perhitungan standar deviasi selanjutnya diberikan makna (Irianto, 2010: 44), sebagai berikut:

“Semakin kecil simpangan baku/standar deviasi, berarti semakin terkumpul distribusi skornya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, semakin kecil simpangan baku, maka semakin baik prediksi rata-rata populasinya. Dengan kata lain sekumpulan skor dapat menggambarkan keseluruhan skor populasi.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa standar deviasi/simpangan baku yang baik adalah yang nilainya semakin kecil, dalam hal

ini mendekati nol, karena dapat menggambarkan keseluruhan populasi, atau data dapat dikatakan menyebar.

c. Frekuensi

Data yang telah diperoleh selanjutnya dibuat kelompok-kelompok sesuai dengan kategori pilihan jawaban dalam item pernyataan. hal ini sejalan dengan pendapat Irianto (2010: 7), “distribusi frekuensi adalah suatu jumlah bilangan yang menyatakan banyaknya data pada suatu kelompok tertentu.” Data dikumpulkan dalam satu kelompok agar data tersebut lebih sederhana., sehingga tidak menyukarkan peneliti dalam analisis data.

Penilaian masing-masing indikator pada setiap variabel berdasarkan skor terendah dan skor tertinggi, yang dihitung dengan cara:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$$

Selanjutnya dibuatlah skala penafsiran untuk menentukan kategori rendah, sedang, atau tinggi dengan menghitung:

Sangat Tinggi/Sangat Efektif/Sangat Jelas = skor tertinggi – rentang

Sangat Rendah/Sangat Tidak Efektif/Sangat Tidak Jelas = skor terendah + rentang

Kategori Tinggi/Efektif/Jelas, Sedang/Cukup Efektif/Cukup Jelas, dan Rendah/Efektif/Tidak Jelas yang berada di antara sangat rendah dan sangat tinggi.

STE/SR/STJ	TE/R/TJ	CE/SDG/CJ	E/T/J	SE/ST/SJ

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persyaratan

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2014: 172), “Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal”.

Uji normalitas termasuk salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis data. Data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- a) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau dikenal dengan istilah tidak terjadi multikolinieritas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara:

- a) Melihat nilai *tolerance*:
 - (1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
 - (2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- b) Melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):
 - (1) Jika nilai *VIF* lebih kecil dari 5, maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
 - (2) Jika nilai *VIF* lebih besar dari 5 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

3) Uji Homogenitas

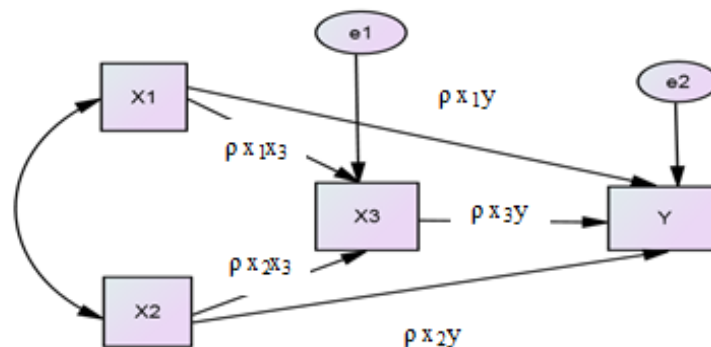
Uji homogenitas digunakan sebagai bahan acuan untuk menentukan keputusan uji statistik. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah:

- c) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama.
- d) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

b. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS yang dilakukan dengan langkah-langkah (Riduwan, 2009: 337) sebagai berikut:

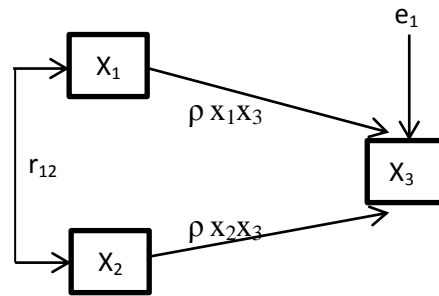
- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - a) Menggambar diagram jalur lengkap



Gambar 3.1
Hubungan Struktur X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y

- b) Menghitung koefisien korelasi dan regresi dengan SPSS
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan
- 4) Pengujian secara individual

Sub struktur 1: Model X_3 hipotesis 1 dan 2



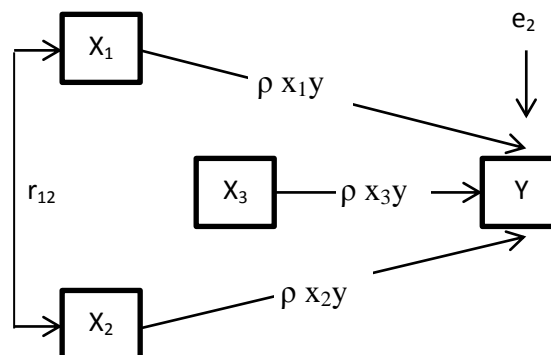
Gambar 3.2
Sub Struktur 1

Persamaan sub struktur 1:

$$X_3 = f(X_1, X_2)$$

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sub struktur 2: Model Y Hipotesis 3, 4 dan 5



Gambar 3.3
Sub Struktur 2

Persamaan sub struktur 2:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

5) Memaknai hasil analisis jalur

- a) Besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 yang secara langsung mempengaruhi variabel X_3 .

- b) Besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 , X_3 yang secara langsung mempengaruhi variabel Y .

Selanjutnya untuk memaknai besar kecilnya kontribusi antar variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.7
Interpretasi Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Sunarto (2012: 81)

H. HIPOTESIS STATISTIK

- $H_0 : \rho_{x_1x_3} = \rho_{x_2x_3} = 0$, tidak terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas kepemimpinan transformasional dan desain pekerjaan terhadap motivasi.

$H_a : \rho_{x_1x_3} = \rho_{x_2x_3} \neq 0$, terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas kepemimpinan transformasional dan desain pekerjaan terhadap motivasi.
- $H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, terdapat pengaruh positif dari efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.
- $H_0 : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari kejelasan desain pekerjaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, terdapat pengaruh positif dari kejelasan desain pekerjaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.
- $H_0 : \rho_{x_1y} = \rho_{x_2y} = \rho_{x_3y} = 0$, tidak terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas kepemimpinan transformasional, desain pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Desi Irawati, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH JASA DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI JAWA BARAT

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

$H_a : \rho_{x_1y} = \rho_{x_2y} = \rho_{x_3y} \neq 0$, terdapat pengaruh positif secara simultan dari efektivitas kepemimpinan transformasional, desain pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. $H_o : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, terdapat pengaruh positif dari efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kinerja karyawan.

6. $H_o : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari kejelasan desain pekerjaan terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, terdapat pengaruh positif dari kejelasan desain pekerjaan terhadap tingkat kinerja karyawan.

7. $H_o : \rho = 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari tingkat motivasi kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, terdapat pengaruh positif dari tingkat motivasi kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan.