

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (*independent variabel*) adalah kepemimpinan transformasional (X_1) dengan dimensinya yang mencakup 1) *idealized influence (attributes) and idealized influence (behaviour)*, 2) *inspirational motivation*, 3) *intellectual stimulation* dan 4) *individual consideration*. Serta lingkungan Kerja (X_2) dengan dimensinya yang mencakup lingkungan kerja fisik dan sosial. Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan yang dimensinya mencakup *quality of work* (kualitas pekerjaan), *Quantity of Work Performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal Effectiveness* (efektivitas hubungan interpersonal), dan *Competencies* (kompetensi).

Penelitian ini dilakukan di CV Bi-Ensi Fesyenindo dengan unit analisis adalah karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Husein Umar (2008:45) pendekatan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan secara langsung di tempat kejadian secara empiric dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan.

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2013:6) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan,

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam mencapai suatu tujuan penelitian yang telah direncanakan diperlukan penggunaan metode yang tepat agar memperoleh hasil penelitian yang baik.

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011:11) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo.

Sedangkan jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lainnya. Menurut Toto dan Nanang (2012:53) penelitian verifikatif (pembuktian) yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian verifikatif bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Toto dan Nanang (2012:56) mengemukakan bahwa, “Penelitian survei yaitu penelitian

yang dilakukan dengan maksud mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian”. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh wilayah yang menjadi sasaran. Sedangkan Malhotra (2010:96) menyatakan bahwa *explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga. Berdasarkan pengertian tersebut penelitian yang digunakan dalam metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2013:58) menyebutkan bahwa “variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan”. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti. Pada operasionalisasi variabel terdapat dimensi, indikator, ukuran dan skala bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Dalam penelitian ini, meliputi tiga variabel yang akan diteliti yaitu, variabel bebas (X_1) dan (X_2) serta, variabel terikat (Y) di mana:

1. Variabel Bebas (X_1)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, yang memiliki dimensi 1) *idealized influence (attributes) and idealized influence (behaviour)*, 2) *inspirational motivation*, 3) *intellectual stimulation* dan 4) *individual consideration*.

2. Variabel Bebas (X_2)

Variabel yang mempengaruhi, baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas (variabel endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah lingkungan kerja, yang memiliki dimesi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

3. Variabel terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang memiliki dimensi (1) *Quality of work*, (2) *Quantity of work performed*, (3) *Interpersonal effectiveness*, dan (4) *Competencies*.

Untuk lebih jelasnya, Operasionalisasi variabel disajikan dalam Tabel 3.1:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	<i>Transformational leaders inspire, followers to transcend their self-interests for the good of the organization and can have an extraordinary effect on their followers.</i>	1. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh yang sesuai dengan yang dikehendaki)	Pemimpin selalu menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja	Tingkat pemimpin dalam memberikan teladan bagi karyawan dalam bekerja	Interval	1
			Pemimpin tegas dalam penerapan peraturan perusahaan	Tingkat pimpinan tegas dalam penerapan peraturan perusahaan	Interval	2
			Pemimpin selalu membuat karyawan merasa tenang dalam menghadapi masalah di perusahaan	Tingkat pemimpin dalam memberikan ketenangan dalam menghadapi masalah di perusahaan	Interval	3

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
	melampaui diri mereka untuk kepentingan kebaikan organisasi dan dapat memiliki efek luar biasa pada pengikut mereka. (Robbins dan Judge, 2013:382)		Pemimpin selalu bisa membujuk karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan	Tingkat pemimpin dalam membujuk karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan	Interval	4	
			Pemimpin selalu membuat para karyawan mempercayai pemimpinannya	Tingkat kepercayaan karyawan pada pemimpinnya	Interval	5	
			Pemimpin selalu dapat dijadikan contoh oleh karyawan	Tingkat pimpinan dalam memberikan contoh pada karyawan	Interval	6	
			2. <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspirasional)	Pemimpin selalu dapat membangkitkan minat dan keyakinan karyawan dalam bekerja	Tingkat pemimpin dalam membangkitkan minat dan keyakinan karyawan dalam bekerja	Interval	7
				Pemimpin selalu menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	Tingkat pemimpin dalam menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	Interval	8
			Pemimpin selalu membangun kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat pemimpin dalam membangun kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya	Interval	9	

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pemimpin selalu mengajarkan bahwa karyawan harus belajar dari setiap kesalahan yang dilakukan	Tingkat pemimpin dalam mengajarkan bahwa karyawan harus belajar dari setiap kesalahan yang dilakukan	Interval	10
			Pemimpin selalu memberikan cara pandang baru dalam menghadapi permasalahan	Tingkat pimpinan dalam memberikan cara pandang baru dalam menghadapi permasalahan	Interval	11

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		3. <i>Intellectual Simultan</i> (stimulasi intelektual)	Pemimpin selalu menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	Tingkat menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	Interval	12
			Pemimpin selalu memberikan kesempatan pada karyawan untuk memecahkan masalah pekerjaan dengan caranya sendiri	Tingkat pemimpin dalam memberikan kesempatan pada karyawan untuk memecahkan masalah pekerjaan dengan caranya sendiri	Interval	13
			Pemimpin selalu memberikan jalan keluar terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	Tingkat pemimpin dalam memberikan jalan keluar terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	Interval	14
			Pemimpin selalu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja	Tingkat pemimpin dalam mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja	Interval	15
		4. <i>Individual Consideration</i> (peertimbangan individu)	Pemimpin selalu memberikan perhatian pada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	Tingkat pemimpin dalam memberikan perhatian pada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan	Interval	16

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pemimpin selalu memberikan pelatihan pada karyawan	Tingkat pemimpin dalam memberikan pelatihan pada karyawan	Interval	17
			Pemimpin selalu menghargai karyawan yang memiliki cara kerja yang baik	Tingkat pemimpin dalam menghargai karyawan yang memiliki cara kerja yang baik	Interval	18
			Pemimpin selalu menghargai setiap masukan dari karyawan	Tingkat pemimpin dalam menghargai setiap masukan dari karyawan	Interval	19
			Pemimpin selalu memberikan kesempatan belajar pada setiap karyawan	Tingkat pemimpin dalam memberikan kesempatan karyawan belajar pada setiap karyawan	Interval	20
			Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Tingkat pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Interval	21
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan	1. Lingkungan kerja fisik	Kebersihan tempat bekerja	Tingkat Kebersihan tempat bekerja	Interval	22
			Luasnya ruang kerja	Tingkat luasnya ruang kerja	Interval	23
			Kebisingan di tempat kerja	Tingkat kebisingan di tempat kerja	Interval	24
			Getaran mekanis di tempat kerja	Tingkat getaran mekanis di tempat kerja	Interval	25

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2010:171)		Kondisi penerangan / pencahayaan di ruang kerja	Tingkat kondisi penerangan / pencahayaan di ruang kerja	Interval	26
			Kondisi sirkulasi udara di ruang kerja	Tingkat kondisi sirkulasi udara di ruang kerja	Interval	27
			Kenyamanan suhu udara di tempat kerja	Tingkat kenyamanan suhu udara di tempat kerja	Interval	28
			Kondisi keamanan tempat kerja	Tingkat ketersediaan petugas keamanan di tempat kerja	Interval	29
		2. Lingkungan kerja sosial	Kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Interval	30
			Selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat diskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	31
			Karyawan dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	Tingkat karyawan dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	Interval	32
			Karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Tingkat karyawan dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Interval	33

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Pimpinan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Tingkat pimpinan memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan kepada karyawan	Interval	34
			Pimpinan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	Tingkat keefektifan pimpinan mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	Interval	35
			Pimpinan memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Tingkat pimpinan memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	Interval	36
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2011:548-549)	<i>1. Quality of work</i>	Keterampilan karyawan dalam bekerja	Tingkat keterampilan karyawan dalam bekerja	Interval	37
			Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Tingkat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	Interval	38
			Hasil kerja karyawan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	Tingkat hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	Interval	39
			Ketelitian karyawan dalam bekerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	Interval	40
		<i>2. Quantity of Work Performed</i>	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan	Interval	41

pekerjaan

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan	Interval	42
			Hasil kerja melebihi target yang telah ditentukan.	Tingkat hasil kerja karyawan melebihi target yang telah ditentukan.	Interval	43
		3. <i>Interpersonal Effectiveness</i>	Karyawan kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kekompakan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	44
			Karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat karyawan dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	45
			Merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan	Interval	46
			Mampu bekerja secara efektif dengan berbagai situasi	Tingkat kemampuan karyawan bekerja secara efektif dengan berbagai situasi	interval	47

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			Karyawan bekerja dengan baik dalam tim	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan baik dalam tim	Interval	48
		<i>4. Competencies</i>	Karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan	Tingkat karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan	Interval	49
			Karyawan selalu bisa dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Tingkat karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Interval	50
			Karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya	Tingkat karyawan memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaannya.	Interval	51
			Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya.	Tingkat pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaannya.	Interval	52

Sumber: Hasil dari berbagai sumber

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Anwar Sanusi (2011:104) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:193) menjelaskan bahwa, sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan

sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data primer diperoleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara maupun menyebarkan kuesioner kepada sumber data yaitu karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, majalah, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari perusahaan yang diteliti yang merupakan sumber pengolahnya. Secara lebih jelasnya mengenai data primer jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 berikut ini:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Jenis Data	Sumber Data	Kategori Data
1	Jumlah karyawan pada CV Bi-Ensi Fesyenindo tahun 2014	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) CV Bi-Ensi Fesyenindo	Sekunder
2	Profil perusahaan	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) CV Bi-Ensi Fesyenindo	Sekunder
3	Standar kategori penilaian kinerja karyawan di CV Bi-Ensi Fesyenindo	Bagian <i>Human Resource Development</i> (HRD) CV Bi-Ensi Fesyenindo	Sekunder
4	Penilaian kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo tahun 2012-2014	Pengolahan data dari bagian HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo	Sekunder
5	Rekapitulasi laporan produksi di CV Bi-Ensi Fesyenindo tahun 2011-2014)	Bagian HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo (data diolah	Sekunder
6	Rekapitulasi tingkat absensi karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo tahun 2012-2014	Bagian HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo (data diolah)	Sekunder
7	Hasil wawancara dengan HRD CV Bi-Ensi Fesyenindo Bandung	CV Bi-Ensi Fesyenindo	Primer
8	Tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional CV Bi-Ensi Fesyenindo Bandung	CV Bi-Ensi Fesyenindo	Primer
9	Tanggapan responden mengenai	CV Bi-Ensi Fesyenindo	Primer

	lingkungan kerja CV Bi-Ensi Fesyenindo Bandung		
10	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo Bandung	CV Bi-Ensi Fesyenindo	Primer

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Selanjutnya Sugiyono (2011:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Bi-Ensi Fesyenindo sebanyak 240 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO TAHUN 2014

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
Desain	15
PPIC	84
Keuangan dan Pajak	40
SDM dan Umum	21
MD & Promosi	42
Penjualan dan Operasional	20
TI	8
Bi-ensi Workshop	10
Jumlah Karyawan	240

Sumber: Bagian *Human Resource Development* (HRD) CV Bi-Ensi Fesyenindo Bandung

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Riduwan dan Kuncoro (2013:40), adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Salah satu syarat dalam penarikan sampel bahwa sampel itu harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi. Untuk pengambilan sampel dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya: 1) Keterbatasan biaya; 2) Keterbatasan tenaga; 3) Keterbatasan waktu yang tersedia.

Maka dari itu peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Sugiyono (2010:116), menyatakan bahwa bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk mewakili peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan sampel dari populasi yang telah ditetapkan, perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, digunakan rumus Harun Al Rasyid (1994:44) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad (\text{Harun Al Rasyid, 1994:44})$$

Sedangkan n_0 dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_0 = \left[\frac{Z(1 - \frac{\alpha}{2})S}{\delta} \right]^2 \quad (\text{Harun Al Rasyid, 1994:44})$$

N = Populasi

N = Banyaknya sampel yang diambil dari seluruh unit

s = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi dengan menggunakan Deming's Emperical Rule

δ = *Bound of error* yang bisa ditolerir atau dikehendaki sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari Jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

- Distribusi skor berbentuk kurva distribusi
- Jumlah item = 52
- Nilai tertinggi skor responden : (52 x 7) = 364
- Nilai terendah skor responden : (52 x 1) = 52
- Rentang = Nilai tertinggi – Nilai terendah = 364 – 52 = 312
- S = Simpangan baku untuk variabel yang diteliti dalam populasi (*populasi standar deviation*) diperoleh:

$$S = (0,21 \times 312) = 65,52$$

Berdasarkan sebaran data dari hasil reponden yang telah menjawab kuesioner yang berskala 1-7, bahwa data miring ke kanan (banyaknya pilihan di 5 dan 6, lihat lampiran 4) yang hasilnya $S = 0,21 R$

- Dengan derajat kepercayaan = 95% dimana $\alpha = 5\%$

$$Z\left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) = Z 0,975 = 1,96$$

(lihat tabel Z, yaitu tabel normal baku akan diperoleh nilai 1,96)

Adapun perhitungan ukuran sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari nilai n_0 lebih dahulu, yaitu:

$$n_0 = \left[\frac{Z \left(1 - \frac{\alpha}{2} \right) S}{\delta} \right]^2 = \left[\frac{(1,96)(65,52)}{5} \right]^2 = \left[\frac{128,4192}{5} \right]^2 = n_0 = 659,6596371$$

Nilai n_0 sudah diketahui yaitu sebesar 659,6596371 setelah itu kemudian dilakukan penghitungan untuk mencari nilai n untuk mencari jumlah sampel yang akan diteliti.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \left[\frac{659,6596371}{1 + \frac{659,6596371}{240}} \right]$$

$$n = \left[\frac{659,6596371}{3.7485818} \right]$$

$$n = 175,9757873$$

$$n \approx 176 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh ukuran sampel (n) berukuran 176 orang akan tetapi untuk keperluan penelitian ukuran sampel ditambah 12 orang sehingga sampel berukuran 188 orang.

3.2.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang bertujuan untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sama seperti menurut Sugiyono (2013:116) bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Selanjutnya menurut Suharsimi Arikunto (2010:116) teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan

keadaan populasi yang sebenarnya. Secara umum terdapat dua teknik sampling menurut Naresh K. Maholtra (2009:375) yaitu: (1) teknik *probability*, dan (2) teknik *non-probability*. Teknik *sampling probability* adalah teknik yang memberi peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik *sampling non probability* adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel *probability* memiliki empat jenis teknik penarikan yaitu *Simple Random Sampling*, *Systematic Sampling*, *Stratification Sampling* dan *Cluster Sampling*. Sedangkan sampel *non probability* memiliki tiga jenis teknik penarikan yaitu *Convenience Sampling*, *Purposive Sampling*, *Snowball Sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013:63). Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak namun penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional

TABEL 3.4
PROPORSI PENARIKAN SAMPEL

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
Desain	15	$15/240 \times 188 = 11,7$ dibulatkan 12
PPIC	84	$84/240 \times 188 = 65,8$ dibulatkan 66
Keuangan dan Pajak	40	$40/240 \times 188 = 31,3$ dibulatkan 31
SDM dan Umum	21	$21/240 \times 188 = 16,4$ dibulatkan 16
MD & Promosi	42	$42/240 \times 188 = 32,9$ dibulatkan 33
Penjualan dan Operasional	20	$20/240 \times 188 = 15,7$ dibulatkan 16
TI	8	$8/240 \times 188 = 6,2$ dibulatkan 6
Bi-ensi Workshop	10	$10/240 \times 188 = 7,8$ dibulatkan 8
Jumlah	240	188

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Dokumentasi, menurut Sugiyono (2011:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukakan.
3. Wawancara, menurut Sugiyono (2011: 74) adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian sumber daya manusia di CV Bi-Ensi Fesyenindo
4. Kuesioner, Sugiyono (2011: 142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan pada karyawan di CV Bi-Ensi Fesyenindo. Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut.
 - a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan

- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011: 121).

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Jackson (2012:168) menyatakan bahwa, validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2013:248})$$

Keterangan:

r hitung = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X	= skor yang diperoleh subjek seluruh item
Y	= skor total
ΣX_i	= jumlah skor item
ΣY_i	= jumlah skor total (seluruh item)
ΣX_i^2	= jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
ΣY_i^2	= jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n	= jumlah responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} atau $r_{hitung} < r_{tabel}$

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Besarnya koefisiensi korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.5 berikut:

TABEL 3.5
INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepemimpinan transformasional sebagai variabel X_1 , lingkungan kerja

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

sebagai variabel X_2 dan kinerja pegawai sebagai variabel Y . Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 23 sedangkan pertanyaan untuk variabel X_2 adalah 16 pertanyaan, dan jumlah item pertanyaan variabel Y adalah 13 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X_1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
<i>Idealized Influnce (Pengaruh yang sesuai dengan yang di kehendaki)</i>				
1	Pemimpin saya selalu menjadi teladan	0,873	0,468	Valid
2	Pemimpin saya tegas dalam melaksanakan peraturan perusahaan	0,720	0,468	Valid
3	Pemimpin saya selalu membuat karyawan merasa tenang saat bekerja	0,724	0,468	Valid
4	Pemimpin selalu mengajak karyawan untuk lebih mementingkan kepentingan perusahaan	0,693	0,468	Valid
5	Pemimpin dapat dipercaya oleh karyawannya	0,660	0,468	Valid
6	Pemimpin saya selalu dapat memberikan contoh dalam bekerja	0,473	0,468	Valid
<i>Inspirational Motivation (Motivasi inspirasional)</i>				
7	Pemimpin dapat membangkitkan minat dan keyakinan karyawan dalam bekerja	0,811	0,468	Valid
8	Pemimpin saya selalu menyampaikan tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan	0,711	0,468	Valid
9	Pemimpin selalu membangun kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya	0,705	0,468	Valid
10	Pemimpin selalu mengajarkan bahwa karyawan harus belajar dari setiap kesalahan yang dilakukan	0,654	0,468	Valid

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
<i>Intellectual Simultan (Stimulasi intelektual)</i>				
11	Pemimpin saya selalu memberikan cara pandang baru dalam menghadapi permasalahan	0,765	0,468	Valid
12	Pemimpin selalu menampung pendapat karyawan untuk menghasilkan mufakat di dalam forum rapat	0,661	0,468	Valid
13	Pemimpin selalu memberikan kesempatan pada karyawan untuk memecahkan masalah pekerjaan dengan caranya sendiri	0,737	0,468	Valid
14	Pemimpin selalu memberikan jalan keluar terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan	0,544	0,468	Valid
15	Pemimpin selalu mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja	0,555	0,468	Valid
<i>Individual Consideration (Pertimbangan Individu)</i>				
16	Pemimpin selalu memberikan perhatian pada karyawan dalam bekerja	0,766	0,468	Valid
17	Pemimpin selalu memberikan pelatihan pada karyawan	0,742	0,468	Valid
18	Pemimpin selalu menghargai karyawan yang bekerja dengan baik	0,658	0,468	Valid
19	Pemimpin selalu menghargai setiap masukan dari karyawan	0,555	0,468	Valid
20	Pemimpin selalu memberikan kesempatan belajar	0,753	0,468	Valid
21	Pemimpin selalu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	0,736	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada variabel kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi *Idealized Influence* (Pengaruh yang sesuai dengan yang di kehendaki) dengan item butir 1, pemimpin dapat menjadi teladan, yang bernilai 0,873. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item pernyataan butir 6, pemimpin selalu memberikan contoh dalam bekerja yang bernilai 0,473, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel pengembangan karir yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
LINGKUNGAN KERJA (X_2)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Tempat kerja saya selalu bersih	0,859	0,468	Valid
2	Ruang kerja saya luasnya cukup memadai	0,822	0,468	Valid
3	Kebisingan ditempat kerja saya relatif tidak ada	0,615	0,468	Valid

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
4	Getaran mekanis di tempat kerja saya relatif tidak ada	0,485	0,468	Valid
5	Kondisi penerangan/pencah-ayaan di ruang kerja saya cukup baik	0,693	0,468	Valid
6	Sirkulasi udara diruang kerja saya cukup lancar	0,651	0,468	Valid
7	Kenyamanan suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk	0,742	0,468	Valid
8	Saya merasa aman berada ditempat kerja	0,830	0,468	Valid
Lingkungan Kerja Sosial				
9	Saya selalu kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0,661	0,468	Valid
10	Saya selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,565	0,468	Valid
11	Saya dan rekan kerja saling berbagi informasi tentang pekerjaan	0,727	0,468	Valid
12	Saya dan rekan kerja saling memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	0,814	0,468	Valid
13	Pemimpin selalu memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada karyawan	0,640	0,468	Valid
14	Pimpinan selalu mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	0,462	0,468	Valid
15	Pemimpin selalu memberikan perintah yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	0,770	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 pada variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan item pernyataan butir 1, tempat kerja saya selalu bersih yang bernilai 0,859. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi lingkungan kerja sosial dengan item pernyataan butir 14, pimpinan selalu mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang bernilai 0,462, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi. Berikut ini Tabel 3.8 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel *Y*.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KINERJA KARYAWAN (*Y*)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
<i>Quality of Work</i>				
1	Saya selalu terampil dalam bekerja	0,878	0,468	Valid
2	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan	0,705	0,468	Valid
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standard yang telah ditentukan	0,856	0,468	Valid
4	Saya selalu teliti dalam bekerja	0,707	0,468	Valid
<i>Quantity of Work Performed</i>				
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,754	0,468	Valid
6	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,933	0,468	Valid

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
7	Hasil kerja saya selalu melebihi target yang ditentukan	0,896	0,468	Valid
Interpersonal Effectiveness				
8	Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam bekerja	0,884	0,468	Valid
9	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,854	0,468	Valid
10	Saya merasa senang dalam melakukan setiap pekerjaan	0,778	0,468	Valid
11	Saya mampu bekerja dengan efektif dalam berbagai situasi	0,714	0,468	Valid
12	Saya selalu berkerja dengan baik dalam tim	0,743	0,468	Valid
Competencies				
13	Saya memahami setiap tugas yang harus diselesaikan	0,833	0,468	Valid
14	Saya selalu bisa menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,877	0,468	Valid
15	Saya memiliki disiplin ilmu yang sesuai dengan pekerjaan	0,884	0,468	Valid
16	Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang saya kerjakan	0,838	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.8 pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi *Quantity of Work Performed* dengan item pernyataan butir 6, hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditentukan yang bernilai 0,933. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi *Quality of Work* dengan item pernyataan butir 2, Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang bernilai 0,705, sehingga ditafsirkan bahwa indeks korelasinya agak tinggi.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Sugiyono (2011:121) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan Jackson (2012:81) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur.

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad \text{Sugiyono (2011:190)}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas seluruh instrument

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Menurut Sugiyono (2011:190) pengujian reliabilitas tersebut dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah dua menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen genap dan ganjil.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai ISI

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0.945	0.468	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.921	0.468	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.962	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*)

3.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang

dibentuk merupakan penjabaran dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar.
3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Dalam penelitian ini, pertanyaan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Rentang Jawaban							Sangat Tidak Setuju	
		←	→	7	6	5	4	3		2
Positif										

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item

- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
5. Pengujian
Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear ganda.

3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner atau survei lapangan harus diolah agar memperoleh makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan dan data Mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan pada pendekatan penelitian.

Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian, melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang digunakan dengan tujuan penelitian dalam bentuk informasi yang lebih ringkas.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap kepemimpinan transformasional yang meliputi: 1) *idealized influence (attributes) and idealized influence (behaviour)*, 2) *inspirational motivation*, 3) *intellectual stimulation* dan 4) *individual consideration*.

2. Analisis deskriptif lingkungan kerja (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap lingkungan kerja yang melalui: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

3. Analisis deskriptif kinerja karyawan (Y)

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap kinerja karyawan yang meliputi: *Quality of Work*, *Quantity of Work Performed*, *Interpersonal Effectiveness*, dan *Competencies*.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 sebagai berikut.

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985: 184)

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berupa kuisisioner penelitian yang di ajukan kepada karyawan CV Bi-Ensi Fesyenindo di Bandung.

3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

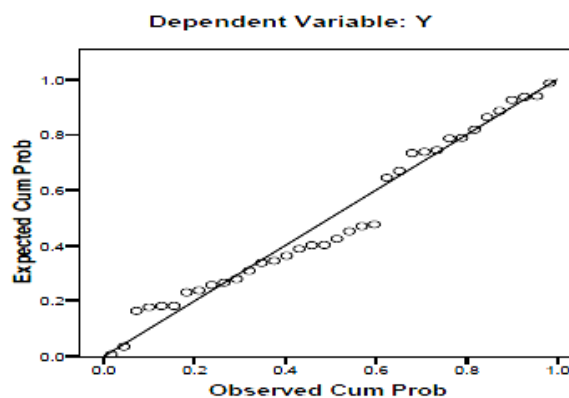
1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah

suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *normal probability plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Gejala autokorelasi dideteksi dengan melakukan uji *Durbin Watson* (d). Hasil perhitungan *Durbin Watson* (d) dibandingkan dengan d_{tabel} pada $\alpha = 0.10$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk nilai n dan k .

Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif

$d_L < d < 4 - d_u$; tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_u$ atau $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2013: 277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

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

(Sugiyono, 2013: 277)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan karir

e = Kesalahan Pengganggu (*Standar Error*)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut.

1. $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
2. $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
3. $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
4. $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$
5. $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$
6. $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan

bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi ganda.

Korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 , X_2 dan Y. Pada penelitian ini yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:256})$$

Keterangan:

$R_{y.x_1.x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx_1} : Korelasi antara X_1 dengan Y

R_{yx_2} : Korelasi antara X_2 dengan Y

$R_{x_1x_2}$: Korelasi antara X_1 dengan X_2

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y. koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan riduwan (2008:136), yaitu:

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

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : konstanta

3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji t (*t-Test*) dan uji F. Uji t (*t-Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Riduwan, 2013:73})$$

Keterangan:

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2013:185) ada beberapa kriteria dalam pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya pengujian hipotesis, sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Untuk menguji signifikansi global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2013:292})$$

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- R = Koefisien korelasi
- N = jumlah sampel penelitian
- m = jumlah variabel bebas

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)=(n-k-1)
2. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Selly Nuraeni, 2015

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BI-ENSI FESYENINDO DI BANDUNG

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

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

Hipotesis 1

$H_0: \rho \leq 0$, : Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

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

Hipotesis 2

$H_0: \rho \leq 0$, : Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, : Artinya terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

$H_0: \rho \leq 0$, : Artinya tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, : Artinya terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 4

$H_0: r = 0$, : Artinya tidak ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja

$H_a: r \neq 0$, : Artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan lingkungan kerja