

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di semua cabang restoran khas Sunda Ponyo yaitu Cinunuk (Kabupaten Bandung), kota Bandung (jln. Malabar), Nagreg (Kabupaten Cicalengka), Kabupaten Sumedang, Kota Bekasi, dan di Cimacan (Kabupaten Cianjur). Pemilihan tempat penelitian atas pertimbangan terdapat belum optimalnya kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo. Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dan dapat memperoleh gambaran data yang sesuai dengan judul penelitian.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

1. Kepemimpinan transformasional (KT) merupakan variabel bebas yang diukur melalui *idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.
2. Komitmen organisasional (KO) merupakan variabel terikat pertama dengan dimensi *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*.
3. Kinerja Karyawan (KK) merupakan variabel terikat ke dua yang diukur melalui kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal.

B. Jenis dan Metode Penelitian

1. Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Malhotra (200:593) penelitian deskriptif adalah suatu jenis riset *konklusif* yang mempunyai tujuan utama menguraikan sesuatu. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai variabel dan sub variabel dari kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian verifikatif menurut Arikunto (2008:7) adalah penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan, mengetahui hubungan kasualitas antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Mengingat jenis dan sifat penelitian yang digunakan, maka desain penelitian ini adalah eksplanatori non-eksperimental, dengan menggunakan metode survei. Wibisono (2005:22) menyatakan survei merupakan tehnik riset di mana informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Ciri-ciri metode survei adalah tujuannya dapat bersifat deskriptif dan juga verifikatif, eksplanatori atau konfirmatori, data dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan, data variabel penelitian dijaring dengan menggunakan alat pengumpulan data tertentu, yaitu kuesioner.

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang keberlakuannya terikat dalam metode dan jenis penelitian yang ditetapkan. Dengan pemahaman tersebut, maka penelitian ini dikembangkan dalam model pengembangan *cross-sectional*, artinya seringkali penelitian ini sekali bidik (one snapshot), merupakan penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan suatu titik waktu tertentu.

2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyama (2013:27), variabel adalah suatu symbol yang sederhana atau suatu konsep yang berisikan nilai tertentu. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional (KT) sebagai variabel bebas, komitmen organisasional (KO) sebagai variabel terikat, kinerja karyawan (KK) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1 di bawah ini menyajikan data operasionalisasi variabel penelitian kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepemimpinan Transformasional (KT) Northouse (2012:176)	Merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya.	<p>1. Pengaruh Ideal (<i>idealized influence</i>)</p> <p>2. Motivasi Inspirasional (<i>inspiration motivation</i>)</p> <p>3. Stimulasi Intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)</p>	<p>a. Tingkat kemampuan pimpinan menyampaikan nilai-dan keyakinan yang benar</p> <p>b. Tingkat kemampuan pimpinan memberikan contoh melalui perilaku</p> <p>c. Tingkat kemampuan pimpinan dalam mendorong kesadaran pentingnya nilai dan etis terhadap setiap tindakan</p> <p>d. Tingkat kemampuan pimpinan menegaskan pentingnya memiliki kesadaran bersama visi dan misi perusahaan</p> <p>e. Tingkat kemampuan pimpinan menunjukkan kompetensi yang dimiliki dalam menyelesaikan masalah</p> <p>a. Tingkat kemampuan pimpinan berbicara dengan penuh optimis menghadapi masa depan</p> <p>b. Tingkat kemampuan pimpinan mengutarakan dengan antusias melakukan apa yang harus dikerjakan</p> <p>c. Tingkat kemampuan pimpinan menunjukkan rasa percaya diri target yang diharapkan tercapai</p> <p>d. Tingkat kemampuan pimpinan memotivasi dengan semangat mencapai tujuan yang diinginkan</p> <p>e. Tingkat kemampuan pimpinan dalam mendorong komitmen karyawan melaksanakan peraturan dan SOP restoran.</p> <p>a. Tingkat kemampuan pimpinan memberikan dorongan terhadap karyawan menemukan solusi terhadap masalah yang terjadi</p>	Interval	1-18

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		4. Pertimbangan individu (<i>individual consideration</i>)	b. Tingkat kemampuan pimpinan mendorong karyawan berfikir kreatif. c. Tingkat kemampuan pimpinan membantu mengembangkan ide karyawan dalam menemukan inovasi a. Tingkat kemampuan pimpinan memahami kebutuhan karyawan b. Tingkat kemampuan pemimpin berkomunikasi yang efektif dengan karyawan c. Tingkat kemampuan pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan d. Tingkat kemampuan pimpinan mengatur waktu memberikan pengajaran atau melatih karyawan. e. Tingkat kepedulian pimpinan dalam mendengarkan aspirasi karyawan.	Interval	
Komitmen Organisasional Karyawan (KO) Allen & Mayer dalam Robbins (1990: 6)	Keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, meliputi : komitmen Afektif (<i>affective commitmen</i>) komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>), dan komitmen normatif (<i>normatif commitment</i>).	1. Kedekatan emosional, dan kepercayaan karyawan (komitmen afektif) 2. Keinginan untuk tetap bekerja dan mendukung	a. Tingkat kedekatan hubungan emosional karyawan dengan pimpinan restoran b. Tingkat kedekatan hubungan emosional dengan rekan kerja c. Tingkat kepercayaan karyawan terhadap kemampuan pimpinan manajemen operasional restoran d. Tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasan langsung e. Tingkat keyakinan bahwa bekerja di restoran merupakan sumber penghasilan utama f. Tingkat kepercayaan karyawan bahwa restoran Ponyo termasuk restoran khas Sunda berkualitas tinggi a. Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di restoran khas Sunda Ponyo	interval	1-16

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		kegiatan restoran (komitmen berkelanjutan)	b. Tingkat keinginan karyawan untuk memilih pekerjaan lain di luar restoran khas Sunda Ponyo c. Tingkat keinginan karyawan untuk mengembangkan restoran khas Sunda Ponyo d. Tingkat keinginan karyawan untuk mengembangkan diri ke jenjang karir lebih tinggi e. Tingkat keinginan karyawan untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh manajemen restoran khas Sunda Ponyo	Interval	
		3. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan (komitmen normatif)	a. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP pekerjaan yang diembannya b. Tingkat ketaatan karyawan menjalankan peraturan perusahaan c. Tingkat ketaatan karyawan terhadap atasan langsung d. Tingkat kepedulian dan rasa tanggung jawab untuk menjaga nama baik restoran khas Sunda Ponyo e. Tingkat kesadaran karyawan meningkatkan prestasi kerjanya		
Kinerja Karyawan (KK) Veithzal dan Ella (2013:604)	Perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan meliputi : kemampuan Tehnis (<i>technical skil</i>), kemampuan konseptual (<i>conceptual skil</i>) dan kemampuan hubungan interpersonal (<i>interpersonal skil</i>).	1. Kemampuan mempraktekkan keahlian pada saat bekerja (kemampuan teknis)	a. Tingkat kemampuan karyawan dalam mempraktekkan hasil dari pelatihan dalam pekerjaan b. Tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan keahlian dan pengalamannya dalam bekerja c. Tingkat kecepatan karyawan dalam melayani konsumen d. Tingkat ketepatan karyawan dalam melayani konsumen e. Tingkat kecepatan dan ketepatan karyawan dalam menangani keluhan konsumen f. Tingkat kemampuan karyawan dalam mempergunakan peralatan kerja	Interval	1-19

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		<p>2. Kemampuan memahami visi dan misi restoran, tugas, peraturan dan SOP serta KPI (kemampuan konseptual)</p> <p>3. Kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dan pelanggan (kemampuan interpersonal)</p>	<p>g. Tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi dan informasi</p> <p>a. Tingkat kemampuan karyawan memahami visi dan misi restoran</p> <p>b. Tingkat kemampuan karyawan memahami setiap peraturan perusahaan</p> <p>c. Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami SOP dalam pekerjaannya.</p> <p>d. Tingkat pemahaman karyawan dalam melaksanakan target capaian KPI yang telah ditentukan oleh manajer operasional Ponyo.</p> <p>e. Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami kebijakan dan program perusahaan</p> <p>f. Tingkat kemampuan karyawan menjalankan tugas pokok pekerjaan yang diembannya.</p> <p>a. Tingkat kemampuan karyawan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja.</p> <p>b. Tingkat kemampuan karyawan menjalin hubungan yang baik dengan atasan langsung.</p> <p>c. Tingkat kemampuan karyawan menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar</p> <p>d. Tingkat kemampuan karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan konsumen.</p> <p>e. Tingkat kemampuan karyawan berkerja dalam kelompok</p> <p>f. Tingkat kemampuan karyawan memotivasi sesama rekan kerja mencapai kinerja yang baik.</p>	Interval	

Sumber : Diolah dari Berbagai Sumber

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Hermawan (2006:168), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atas tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, ataupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei maupun observasi. Sedangkan data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Selanjutnya jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

Jenis Data	Sumber Data
Profil Perusahaan	Dokumentasi manajemen restoran khas Sunda Ponyo
Operasi kegiatan perusahaan	Dokumentasi manajemen restoran khas Sunda Ponyo
Persepsi karyawan tentang Kepemimpinan Transformasional	Karyawan restoran khas Sunda Ponyo
Persepsi karyawan tentang Komitmen organisasional	Karyawan restoran khas Sunda Ponyo
Persepsi karyawan tentang kinerjanya	Karyawan restoran khas Sunda Ponyo

Sumber : Diolah dari Berbagai Sumber 2016

4. Populasi

Populasi merupakan sekelompok obyek yang dapat dijadikan sumber penelitian. Pelaksanaan suatu penelitian membutuhkan populasi sebagai sumber data yang akan diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ulber Silalahi (2006:147), bahwa populasi adalah jumlah total dari seluruh unit yang darinya sampel dipilih. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak mendua. Sedangkan menurut Sugiono, (2006:90) menyatakan bahwa “Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan restoran khas Sunda Ponyo di Jawa Barat yang berjumlah 158 orang.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan Restoran Khas Sunda Ponyo di Jawa Barat

No	Jenjang Karyawan	Jumlah Populasi
1.	Manajer Restoran cabang	6
2.	Departemen Accounting	7
3.	Departemen HRD	5
4.	Head Admin	6
5.	Head Cook	6
6.	Head Steward	6
7.	Head Waiter	6
8.	Head Bar	6
9.	Head Cost Control	6
10.	Store Keeper	20
11.	Cashier	7
12.	House Man dan House Man	10
13.	Asisten Head Cook	20
14.	Waiters	60
15.	Cook Helper	6
16.	Satpam	10
17.	Driver	6
	Total populasi	158 orang

Sumber : Manajemen Restoran khas Sunda Ponyo 2016

5. Sampel dan Tehnik Sampling

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagai elemen dari populasi merupakan sampel. Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan di generalisasi terhadap populasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

E : batas toleransi kesalahan (5%)

Hasil perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{158}{1 + 158 (0,05)^2}$$

$$n = 113,26$$

Dengan demikian sampel minimal penelitian ini ditentukan sebanyak 113 orang karyawan (dibulatkan). Karena penelitian ini mengambil semua jumlah populasi sebanyak 158 orang karyawan sebagai sampel maka responden kuesioner disebarkan sebanyak jumlah populasi, tetapi hanya 137 kuesioner yang representatif dapat ditarik kembali, 21 kuesioner tidak dapat diterima oleh peneliti disebabkan terdapat karyawan yang cuti, dan tidak memenuhi syarat. Jadi hanya sebanyak 137 kuesioner diolah oleh peneliti. Dengan demikian jumlah responden memenuhi syarat untuk menjadi sampel dalam penelitian ini karena batas jumlah minimalnya adalah sebanyak 113 orang.

6. Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2008:126), pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam metode ilmiah. Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Ketentuan yang menjadi pedoman adalah data yang dikumpulkan harus cukup valid untuk digunakan. Validitas data dapat ditingkatkan jika tehnik pengumpulan, alat pengukur dan cara pengukurannya berkualitas.

Tehnik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik survei dengan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, dimana kuesioner yang diedarkan kepada responden sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Konstruksi item angket tertutup untuk setiap variabel berupa pertanyaan atau pernyataan tentang sifat dan ciri-ciri dari setiap variabel, disertai lima alternatif jawaban (skala likert). Jumlah item untuk variabel berbeda sesuai dengan sifat dan ciri yang diukur. Setiap jawaban untuk setiap item pernyataan diberi skor dengan kriteria seperti disajikan pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Kriteria Penentuan Bobot Jawaban Responden

Pilihan jawaban	Skor/nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Diolah dari berbagai Sumber 2016

Tehnik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai tehnik pengumpulan data dan operasionalisasi variabel penelitian, maka dalam penelitian ini tiga kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner kepemimpinan transformasional, kuesioner komitmen organisasional dan kuesioner kinerja karyawan.

Kuesioner kepemimpinan transformasional memuat aspek aspek yang dikemukakan oleh Bass (1985) dalam Peter G.Northouse (2013:181) yaitu pengaruh

ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), pertimbangan individual atau pertimbangan yang di adaptasi (*individual consideration*).

Kuesioner komitmen organisasional mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Luthans (2015:147), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mencakup tiga dimensi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

Kuesioner kinerja karyawan memuat hasil penelitian Lazer dan Wikstrom (Veithzal dan Ella Jauvani, 2013:563), yaitu terdiri dari tiga dimensi kinerja karyawan yang terdiri dari kemampuan tehnik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal.

Ketiga kuesioner selanjutnya disusun sesuai dengan penskalaan model Rensis Likert, dengan pertimbangan ; pertama, relatif lebih mudah dibanding skala lain. Kedua, mempunyai reliabilitas yang relatif tinggi bila dibanding dengan penskalaan yang lain. Ketiga, dalam pengolahannya hasil pengukuran skala likert adalah skor atau nilai dengan ukuran interval (Sugiyono, 20013:31), karena sifatnya seperti itu maka penskalaan model Rensis Likert oleh Bird 1940 dalam Azwar (2007:105) disebut metode penskalaan yang dijumlahkan (*method of summated rating scale*). Menurut Azwar (2007:140), prosedur penskalaan dengan metode likert didasarkan pada asumsi setiap pertanyaan / pernyataan dapat disepakati sebagai katagori yang bersifat *favorable* menunjukkan persepsi yang bersifat positif, sedangkan yang bersifat *unfavorable* menunjukkan persepsi yang bersifat negatif, dimana jawaban responden yang memiliki persepsi positif diberi nilai lebih tinggi dari pada jawaban yang diberikan responden persepsi negatif. Kemudian nilai skala ditentukan sendiri oleh peneliti dengan angka-angka yang berjarak sama besar, seperti untuk item persepsi positif diberi skala 5-1 atau 4-0, untuk persepsi yang negatif 1-5 atau 0-4.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara komunikasi langsung kepada pihak-pihak yang ada di objek penelitian, yang mempunyai wewenang untuk

memberikan informasi tentang karakteristik karyawan, persepsi karyawan tentang kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Wawancara dilakukan pada 2 orang yaitu manajer operasional kantor pusat Muhammad Rijal, beserta bawahannya bagian HRD Fauziyah.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang ada di restoran khas Sunda Ponyo, berhubungan dengan yang diteliti seperti profil perusahaan, data karyawan seluruh cabang restoran, dan sebagian SOP kegiatan restoran.

d. Studi Literatur

Peneliti melakukan studi literatur atau studi pustaka untuk memperkaya tulisan yang mendukung pada isi laporan penelitian dan menggali informasi atau data melalui sumber buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

7. Metode Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah mempergunakan perhitungan statistik regresi berganda, korelasi dan koefisien determinasi, diolah dengan menggunakan program *software SPSS 17.0 for window*.

Data yang diperoleh merupakan jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diberikan. Kemudian nilai-nilai alternative jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik.

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu. Cooper dan Schindler (2001: 210) berpendapat bahwa suatu instrumen dikatakan baik apabila instrumen tersebut memiliki tiga persyaratan utama yaitu : a) valid atau sah; b) reliabel atau andal; dan c) praktis. Oleh karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang telah disebarakan sebanyak 30 sampel. Hal tersebut

sesuai dengan pendapat Ancok (2007:17) yang menyatakan bahwa jumlah responden yang digunakan untuk uji coba sebaiknya minimal 30 responden, karena dengan jumlah tersebut maka nilai dan hasil pengukuran mendekati distribusi normal.

1) Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu skala untuk mengukur sesuatu yang diniatkan untuk diukur, dengan kata lain validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi, semakin tinggi validitas suatu instrumen, maka instrumen tersebut semakin mampu menunjukkan apa yang seharusnya diukur (Menurut Zikmund, 2003:331; Aaker, 2004:762; Maholtra, 2010:32).

Secara statistik, terdapat beberapa cara untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini sesuai dengan skala pengukuran variabel yang diteliti, maka pengujian validitas kuesioner penelitian menggunakan korelasi item total. Korelasi item total yang dikoreksi (*corrected item-total correlation*) digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Korelasi item total yang dikoreksi didefinisikan dengan rumus. Menurut Kusnendi (2008:96), untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisien item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for window*.

Keputusan mengenai validitas item pernyataan dalam kuesioner, dengan syarat jika r positif serta $r \geq 0,30$ maka item pernyataan tersebut valid dan jika r tidak positif serta $r < 0,30$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Korelasi item total yang dikoreksi (r_{ita}) didefinisikan dengan rumus (Azwar, 2003:62):

$$r_{itd} = \frac{r(s_x) - s_i}{\sqrt{[(s_x)^2 + (s_i)^2 + 2(r)(s_i)(s_x)]}}$$

Keterangan :

R : koefisien korelasi pearson antar skor setiap butir pertanyaan dengan skor total

s_x : simpangan baku skor setiap butir pertanyaan

s_i : simpangan baku skor total

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada penelitian ini dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for window*, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian variabel kepemimpinan transformasional (KT), variabel komitmen organisasional (KO), dan variabel kinerja karyawan (KK) dinyatakan valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel 3.5 sampai dengan tabel 3.7, maka dapat disimpulkan semua pernyataan instrumen penelitian tidak ada yang tidak valid, semua pernyataan instrumen penelitian adalah valid. Artinya keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen dalam penelitian ini mampu mengukur apa yang akan diukur.

Untuk menentukan butir-butir pertanyaan mana yang memiliki validitas maka ditentukan dengan cara dibawah ini :

1. Butir-butir pertanyaan yang menghasilkan koefisien r_{itd} yang bertanda negatif di buang, hitung kembali koefisien r_{itd} sampai tidak terdapat koefisien r_{itd} yang bertanda negatif.
2. Menguji signifikansi koefisien r_{itd} dilakukan melalui uji t atau dengan jalan membandingkan koefisien r_{itd} dengan koefisien r pada derajat bebas dan tingkat kesalahan (α) tertentu. Jika koefisien r_{itd} positif dan $\geq r$ pada derajat bebas ($df = n-2$) dan tingkat kesalahan (α) tertentu dapat disimpulkan bahwa hasil uji signifikan. Jika hasil uji menunjukkan tidak signifikan, maka butir-butir pertanyaan dengan koefisien korelasi yang tidak signifikan dikeluarkan dan tidak digunakan dalam analisa data selanjutnya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengambil taraf kesalahan sebesar 0,05.

Tabel 3.5
Hasil uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

No. Item dan Pernyataan	(r hitung)	r tabel	Keterangan
1. Pimpinan mampu menyampaikan tentang moral dan keyakinan yang benar dengan menanamkan kejujuran, semangat bekerja, melaksanakan ibadah sesuai dengan ajaran Islam	0,854	0,361	Valid
2. Pimpinan memberikan contoh melalui perilaku moral dan keyakinan yang benar menjadi teladan bagi bawahannya	0,808	0,361	Valid
3. Pimpinan mendorong kesadaran pentingnya nilai, etis dan moral pada setiap tindakan	0,745	0,361	Valid
4. Pimpinan menegaskan untuk memahami pentingnya visi dan misi restoran	0,737	0,361	Valid
5. Pimpinan menunjukkan kompetensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan masalah	0,856	0,361	Valid
6. Pimpinan berbicara dengan penuh optimis menghadapi masa depan	0,882	0,361	Valid
7. Pimpinan mengutarakan dengan antusias untuk melakukan apa yang harus dikerjakan	0,757	0,361	Valid
8. Pimpinan menunjukkan rasa percaya diri target yang diharapkan dapat tercapai	0,866	0,361	Valid
9. Pimpinan memotivasi karyawan dengan semangat mencapai tujuan yang diinginkan	0,861	0,361	Valid
10. Pimpinan menyadarkan karyawan pentingnya pelaksanaan SOP pada setiap pekerjaan dengan baik	0,759	0,361	Valid
11. Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menemukan solusi terhadap masalah yang terjadi	0,718	0,361	Valid
12. Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk berfikir kreatif	0,865	0,361	Valid
13. Pimpinan membantu mengembangkan ide karyawan untuk menemukan inovasi	0,671	0,361	Valid
14. Pimpinan berkomunikasi dengan baik kepada setiap karyawan	0,723	0,361	Valid
15. Pimpinan memperhatikan dan memahami kebutuhan karyawan	0,728	0,361	Valid
16. Pimpinan mengatur waktu memberikan pengajaran atau pelatihan kepada karyawan	0,828	0,361	Valid
17. Pimpinan mampu memberikan pelatihan pada karyawan	0,881	0,361	Valid
18. Pimpinan mendengarkan aspirasi karyawan	0,664	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

No. Item dan Pernyataan	(r hitung)	r tabel	Keterangan
1. Saya merasa dekat dan nyaman selama bergaul dengan pimpinan	0,554	0,361	Valid
2. Saya merasa dekat dan nyaman bergaul dengan dengan rekan sekerja	0,630	0,361	Valid
4. Saya percaya pada kemampuan yang dimiliki oleh atasan saya	0,755	0,361	Valid
5. Saya percaya kepada kebijakan atasan saya tempat saya bekerja	0,673	0,361	Valid
6. Saya yakin bekerja di restoran Ponyo sebagai sumber penghasilan utama	0,473	0,361	Valid
6. Saya meyakini Restoran Ponyo merupakan restoran khas Sunda yang berkualitas baik	0,702	0,361	Valid
7. Saya berkeinginan tetap bekerja di restoran Ponyo	0,534	0,361	Valid
8. Saya tidak memilih pekerjaan lain selain di restoran Ponyo	0,506	0,361	Valid
9. Saya ingin membantu mengembangkan restoran Ponyo	0,733	0,361	Valid
10. Saya ingin terus berkarir ke jenjang yang lebih tinggi di restoran Ponyo	0,588	0,361	Valid
11. Saya ingin selalu ikut berperan aktif pada setiap kegiatan yang diadakan oleh manajemen restoran Ponyo	0,675	0,361	Valid
12. Saya mematuhi SOP pekerjaan yang diaman	0,773	0,361	Valid
13. Saya taat terhadap peraturan yang ditetapkan manajemen restoran Ponyo	0,755	0,361	Valid
14. Saya taat terhadap intruksi atasan saya	0,757	0,361	Valid
15. Saya peduli dan merasa ikut bertanggungjawab terhadap nama baik restoran Ponyo	0,775	0,361	Valid
16. Saya saling mengingatkan dengan rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi kerja	0,663	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item dan Pernyataan	(r hitung)	r tabel	Keterangan
1. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan cepat	0,635	0,361	Valid
2. Saya mampu melayani pesanan pelanggan dengan tepat	0,872	0,361	Valid
3. Saya memberikan pelayanan dengan tepat dan cepat terhadap keluhan pelanggan	0,801	0,361	Valid
4. Saya mampu mempergunakan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	0,884	0,361	Valid
5. Saya mampu mengerjakan semua tugas yang diintruksikan atasan	0,834	0,361	Valid
6. Saya mampu mengerjakan semua tugas yang diintruksikan atasan	0,737	0,361	Valid
7. Saya mampu memanfaatkan teknologi dan informasi	0,720	0,361	Valid
8. Saya mempraktekkan keahlian dan pengalaman dalam bekerja	0,789	0,361	Valid
9. Saya memahami visi dan misi manajemen restoran Ponyo	0,806	0,361	Valid
10. Saya memahami setiap peraturan yang ditentukan manajemen restoran Ponyo	0,913	0,361	Valid
11. Saya memahami setiap kebijakan dan program manajemen restoran Ponyo	0,850	0,361	Valid
12. Saya memahami tugas pokok pekerjaan yang diemban	0,907	0,361	Valid
13. Saya memahami SOP pekerjaan yang saya emban	0,931	0,361	Valid
14. Saya mengetahui dan memahami target capaian KPI manajemen restoran Ponyo	0,726	0,361	Valid
15. Saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja	0,841	0,361	Valid
16. Saya berusaha menjalin hubungan baik dengan atasan	0,724	0,361	Valid
17. Saya berusaha berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan	0,810	0,361	Valid
18. Saya mampu bekerja dalam suatu kelompok	0,906	0,361	Valid
19. Saya menerima kritik dan saran dari sesama rekan untuk memperbaiki kualitas hasil pekerjaan	0,797	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010:221) Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Untuk melakukan uji reliabilitas, penelitian ini mempergunakan rumus Alpha Cronbach. Langkah awal lakukan :memberikan nomor angket yang masuk.

- a. Memberikan skor pada setiap butir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni katagori 5 skala likert.
- b. Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor ini dikuadratkan.
- c. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap butir dari setiap jawaban yang diberikan responden.
- d. Mengkuadratkan skor jawaban dari setiap responden untuk setiap butir dan kemudian menjumlahkannya.

Untuk selanjutnya dalam statistik Alpha Cronbach, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70 (Sugiyono, 2013:184). Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 σt^2 = Varians total
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varians butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian dijumlahkan Sebagai berikut :

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Ketentuan uji reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas peneliti menggunakan fasilitas *software SPSS 17.0 for window*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Nilai Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas			
	Total Item	Koef Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	18	0,969	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	16	0,928	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	19	0,975	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2016

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya suatu kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrumen penelitian sehingga dapat digunakan untuk menguji permasalahan yang diteliti.

b. Tehnik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis yaitu : (1) Analisis Deskriptif, khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif dan (2) Analisis Verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji Statistik bagi data yang bersifat kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verivikatif menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi kedua metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif.

1) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan bagi variabel yang bersifat kualitatif. Analisis ini digunakan dalam rangka mendeskripsikan data variabel penelitian menurut ukuran statistik deskriptif. Seperti distribusi frekuensi. Tujuannya adalah untuk memahami karakteristik data sampel sebagai dasar untuk memberikan penafsiran kualitatif terhadap variabel penelitian dan juga sebagai bahan analisis selanjutnya.

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan dalam hal ini adalah mengumpulkan dan memeriksa kebenaran cara pengisian kuesioner serta kelengkapan pengisian setiap item pernyataan kuesioner. Kemudian melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*skoring*). Selanjutnya data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang dipergunakan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dalam hal ini dapat diketahui tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional serta kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo yang digambarkan dalam lima alternatif jawaban yang disebut lima skala . Hubungan antara variabel dilakukan dengan pengolahan data dan menganalisis sikap responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner.

2) Analisis Verifikatif Variabel Penelitian

a) Uji Prasyarat

(1) Uji Normalitas

Tehnik Kolmogorof Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipergunakan. Kelebihan uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara pengamat (Sugiama 2012:257). Konsep dasar dari uji ini, membandingkan distribusi data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-score dan diasumsikan normal. Pada dasarnya Uji Kolmogrov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda jika uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku . Maka jika di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan dan jika signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah jika signifikansinya di bawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

(2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel. Uji multikolonieritas 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 multikolonieritas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara, melihat nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Kemudian dengan cara melihat melihat VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

(3) Uji Linieritas Data

Uji linieritas data dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel. Hal ini dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas Kepemimpinan transformasional hubungannya terhadap variabel terikat, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Asumsi uji linieritas adalah bahwa ada hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus. Jadi peningkatan atau penurunan kualitas dari satu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas dari variabel lainnya.

b) Analisis Jalur

Penelitian ini terdiri dari jaringan variabel yang mempunyai keterkaitan satu sama lainnya. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang cocok digunakan analisis jalur (*path analysis*), menurut Ridwan (2012:2), asumsinya adalah dalam penelitian ini atas dasar kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel tersebut. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen). Hal ini diungkapkan oleh Bohrnstedt (dalam Kusnendi 2008:3). Dalam penelitian ini variabel eksogen kepemimpinan transformasional pengaruhnya terhadap variabel endogen komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

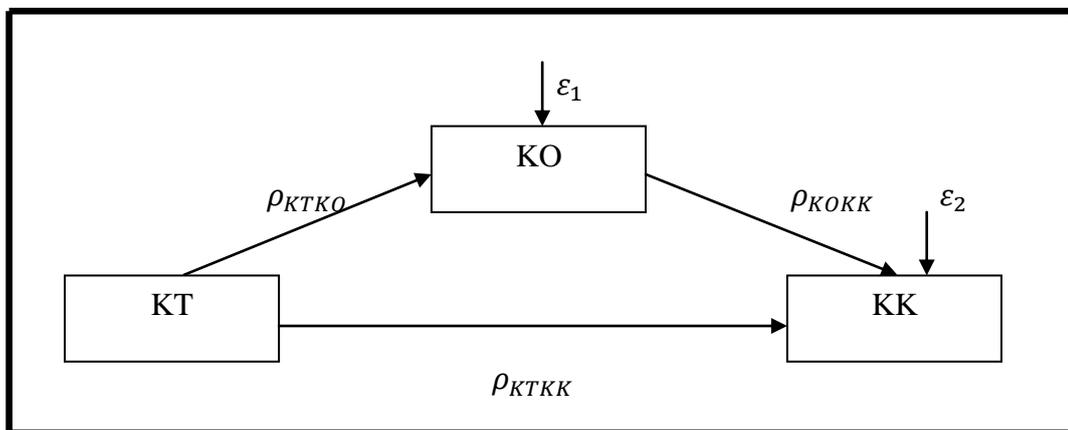
Menurut Ridwan (2012:2), dalam pengujian analisis jalur terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi antara lain :

- (1) Hubungan antar variabel model analisis jalur adalah linier, aditif dan normal.
- (2) Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- (3) Menggunakan sampel probability sampling yang memberikan peluang sama pada setiap populasi.
- (4) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan *reliable*).
- (5) Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep yang relevan.

- (6) Hanya model rekursif (system aliran satu arah) yang dapat dipertimbangkan sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal (system aliran timbal balik) tidak dipertimbangkan.

(1) Pengujian Hipotesis

Setelah data penelitian berskala interval maka selanjutnya dengan menggunakan *Path analysis* dapat menentukan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (KT), komitmen organisasional (KO) serta pengaruhnya terhadap Kinerja (KK), baik secara simultan ataupun parsial.



Gambar 3.1 Struktur Kausal antara Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

Keterangan :

- KT : Kepemimpinan Transformasional
 KO : Komitmen Organisasional
 KK : Kinerja Karyawan

Struktur pada gambar 3.1 di atas, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. Di gambar 3.1. terlihat pula adanya faktor lain yang mempengaruhi hubungan antar variabel yang disebut variabel residu yang dilambangkan dengan ϵ atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Langkah-langkah menguji *path analysis* menurut Riduwan (2012:116) adalah sebagai berikut :

Sri Endah Nurhayati, 2016

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Restoran Khas Sunda Ponyo Di Jawa Barat
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
- 2) Menghitung koefisien jalur didasarkan koefisien regresi :
 - a) Menggambar diagram jalur lengkap.
 - b) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
- 3) Menghitung koefisien jalur simultan.
 Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :
 $H_0 : \rho_{KTKK} = \rho_{KOKK} = 0$
 $H_1 : \rho_{KTKK} = \rho_{KOKK} \neq 0$
 Kaidah signifikansi dengan SPSS :
 - Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan.
 - Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan.
- 4) Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial).
 Hipotesis yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik yaitu :
 $H_0 : \rho_{KOKK} = 0$
 $H_1 : \rho_{KOKK} > 0$
 Uji statistik yang digunakan uji t dengan rumus yaitu :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

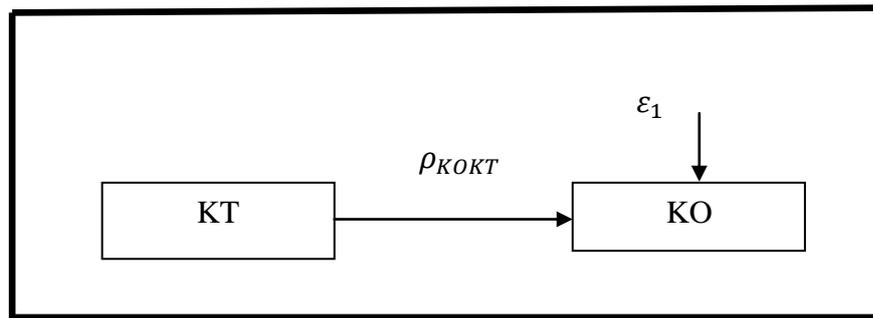
 Pengambilan keputusannya :
 - Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan.
 - Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan.
- 5) Meringkas dan menyimpulkan.

(2) Penentuan sub struktur

Terdapat dua jenis sub struktur yaitu :

Sub struktur 1

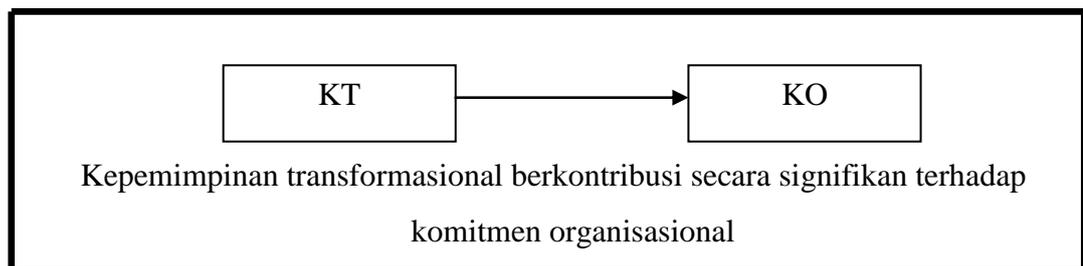
Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional



Gambar 3.2 Diagram Jalur Sub struktur 1

1) **Uji Sub Struktur 1**

Persamaannya : $Y = \rho_{KOKT} + \varepsilon_1$

2) **Memaknai Analisis Jalur sub struktural 1****Pengujian Hipotesis****Hipotesis 1**

Gambar 3.3 Hipotesis 1

Hipotesis Statistiknya :

$H_0 : \rho_{KOKT} = 0$; Kepemimpinan transformasional **tidak** berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional

$H_1 : \rho_{KOKT} > 0$; Kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

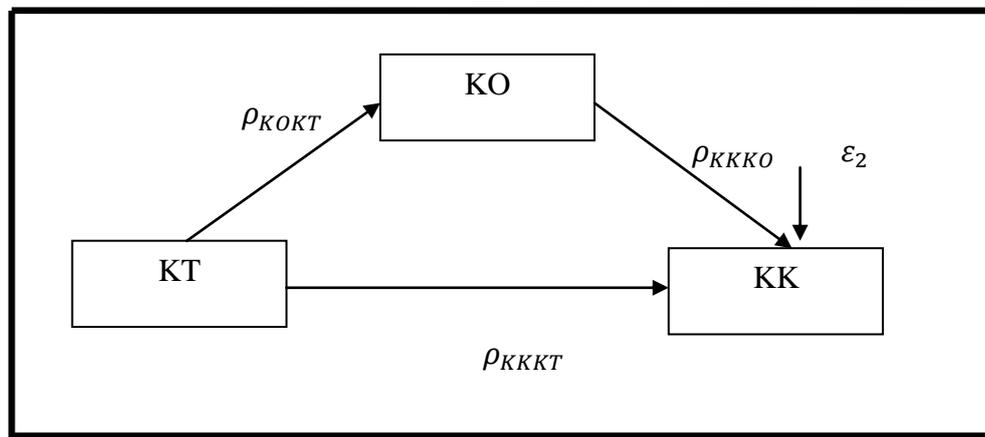
$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya **tidak** signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan.

Sub Struktur 2

Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.



Gambar 3.4 Diagram Jalur Sub Struktur 2

1) Uji Sub Struktur 2

$$\text{Persamaannya : } Z = \rho_{KKKT} + \rho_{KKKO} + \varepsilon_2$$

Memaknai Analisis Jalur Sub Struktural 2

a) Pengujian secara simultan

Hipotesis 2

Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis statistiknya :

Ho : $\rho_{KKKT} = \rho_{KKKO} = 0$; Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.

H1 : $\rho_{KKKT} = \rho_{KKKO} \neq 0$; Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.

b) Pengujian secara parsial atau individu

Hipotesis 3

Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan restoran Ponyo.

Hipotesis statistik :

Ho : $\rho_{KKKT} = 0$; Kepemimpinan transformasional **tidak** berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo

H1 : $\rho_{KKKT} > 0$; Kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}} ; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq sig$, maka Ho diterima dan H1 ditolak artinya **tidak** signifikan
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq sig$, maka Ho ditolak dan H1 diterima artinya signifikan

Hipotesis 4

Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan restoran kha Sunda Ponyo

Hipotesis statistiknya :

Ho: $\rho_{KKKO} = 0$; Komitmen organisasional **tidak** berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.

H1: $\rho_{KKKO} > 0$; Komitmen organisasional berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan restoran khas Sunda Ponyo.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t dengan rumus berikut :

$$t = \frac{\rho_k}{se_{\rho_k}}; (dk = n-k-1)$$

Kemudian membandingkan probabilitas 0.05 dengan probabilitas sig :

- Jika nilai probabilitas $0.05 \leq \text{sig}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya **tidak** signifikan.
- Jika nilai probabilitas $0.05 \geq \text{sig}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan.

Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (ε), dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P_{z\varepsilon 2} = \sqrt{1 - R^2 Y(x_1 x_2)}$$

Selanjutnya kriteria penafsiran dari Guilfor (Supratno, 2007:227) dipergunakan untuk memberikan interpretasi tinggi rendahnya pengaruh dalam penelitian ini, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Kriteria Penafsiran Tinggi Rendahnya Korelasi dan Pengaruh

Interval	Keterangan
$\leq 4\%$	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah
17% - 49 %	Pengaruh cukup
Interval	Keterangan
50% - 81%	Pengaruh tinggi
$\geq 82\%$	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : Penafsiran Guilfor (Supratno, 2007:227)