

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis peran kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X) yang terdiri dari *Idealized Influence* (II), *Inspirational Motivation* (IM), *Intellectual Stimulation* (IS), dan *Individualized Consideration* (IC). Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu *Employee Voice* (EV) yang memiliki dimensi rekomendasi, ekspresi konstruktif, ide, partisipasi, dan keterlibatan.

Penelitian ini dilakukan di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta dengan objek penelitian adalah karyawan departemen keuangan OJK mengenai kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice*. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*. Metode penelitian *cross sectional* merupakan metode di mana data yang dikumpulkan hanya sekali dalam kurun waktu tertentu, mungkin selama beberapa hari, minggu atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Macintosh, Gorman, & Macintosh, 2015), sehingga penelitian ini seringkali disebut penelitian sekali bidik atau *one snapshot* (Mulyadi, 2011).

Penelitian ini dilakukan dalam dalam satu kurun waktu dari bulan Februari 2019 sampai Juli 2019 sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional*.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk menggambarkan sesuatu, biasanya karakteristik kelompok yang relevan, seperti konsumen, penjual, organisasi, atau daerah pasar Malhotra (2015). Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan dari penelitian deskriptif diantaranya untuk

menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola (Priyono, 2016:25).

Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran mengenai pandangan responden mengenai peran kepemimpinan transformasional yang diberikan serta gambarannya terhadap *employee voice*. Berdasarkan jenis penelitian tersebut maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2011:80) metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.2 Operasional Variabel

Setelah variabel dianalisis dan diidentifikasi selanjutnya variabel diidentifikasi secara operasional. Operasional merupakan definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang di definisikan oleh peneliti lain. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau variabel *independent* (X) dan variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti untuk memahami dan menjelaskan variabel dependen, atau untuk menjelaskan dan memprediksi variabilitas dari variabel dependen (Sekaran, 2014). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2014).

Berdasarkan objek penelitian yang telah disampaikan, diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional sebagai variabel *independent* (X) dan *employee voice* sebagai variabel *dependent* (Y). Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel di bawah ini:

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
<i>Transformational Leadership</i>	Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi (S. Robbins, 2013:379)	<i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. Pemimpin transformasional dapat memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan (S. Robbins, 2013:383)	Mampu menjelaskan visi organisasi dengan jelas	Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi organisasi	Ordinal	1
			Mampu menjelaskan misi organisasi dengan jelas	Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan misi organisasi	Ordinal	2
			Mampu menanamkan kebanggaan terhadap pekerjaan	Kemampuan pemimpin dalam menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan	Ordinal	3
			Mampu menumbuhkan tingkat kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan pemimpin dalam memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4
			Pemimpin dihormati karyawan	Adanya rasa hormat karyawan kepada pemimpin	Ordinal	5
		<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspiratif) penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat model perilaku yang tepat (S. Robbins, 2013:383)	Mampu mengkomunikasikan harapan organisasi kepada karyawan	Kemampuan pemimpin mengkomunikasikan harapan organisasi kepada karyawan	Ordinal	6
			Mampu menyampaikan tujuan organisasi melalui cara yang sederhana	Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	7
			Mampu menginspirasi karyawan dalam bekerja	Kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan meningkatkan optimisme karyawan	Ordinal	8

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	7	
		<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) adalah perilaku yang meningkatkan kecerdasan, rutinitas, dan pemecahan masalah (S.Robbins, 2013:383)	Pemimpin mampu untuk meningkatkan kecerdasan karyawan	Kemampuan pemimpin dalam menggali ide-ide baru dalam bekerja	Ordinal	9	
			Mampu untuk meningkatkan tingkat rutinitas karyawan	Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan rutinitas karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	10	
			Pemimpin mampu memberikan solusi mengenai masalah pekerjaan	Kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	11	
			Pemimpin mampu memberikan pekerjaan dengan jelas kepada pegawai	Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan SOP pekerjaan	Ordinal	12	
			<i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individu) adalah pemberian perhatian pribadi, memperlakukan setiap karyawan secara individual, memberikan dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi karyawan (S.Robbins, 2013:383)	Mampu memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekerja	Kemampuan pemimpin dalam memberikan <i>reward</i> atas pekerjaan	Ordinal	13
				Mampu memperlakukan karyawan secara individual	Kemampuan pemimpin untuk tidak membedakan setiap karyawan	Ordinal	14
		Memberikan pelatihan karyawan bagi		Intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan	Ordinal	15	
			Mampu memberikan saran kepada karyawan	Kemampuan pemimpin dalam memberikan saran kepada karyawan dalam bekerja	Ordinal	16	
<i>Employee Voice</i>	<i>Employee Voice</i> merupakan komunikasi dalam memberikan ide, saran, kekhawatiran, atau pendapat mengenai isu-isu yang berhubungan dengan	Rekomendasi adalah pemberian anjuran-anjuran mengenai modifikasi prosedur dalam pekerjaan dan proses hal-hal yang inovatif dalam permasalahan kerja untuk	Memberikan saran mengenai prosedur kerja kepada perusahaan	Kemampuan karyawan dalam memberikan rekomendasi mengenai modifikasi prosedur kerja	Ordinal	17	
			Meningkatkan perbaikan pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam meningkatkan perbaikan pekerjaan	Ordinal	18	

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
	pekerjaan untuk meningkatkan fungsi organisasi (Van Dyne & LePine, 1998:108-109)	perubahan ke arah yang lebih baik (Van Dyne & LePine, 1998:108-109)	Membuat inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan karyawan memberikan inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	19
		Ide adalah berupa memberikan gagasan baru dalam pekerjaan dan proyek untuk perbaikan organisasi secara terus menerus (Van Dyne & LePine, 1998:108-109)	Mampu memberikan gagasan baru dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam memberikan gagasan baru dalam bekerja	Ordinal	20
			Mampu memberikan ide untuk perbaikan organisasi dalam rapat	Kemampuan karyawan dalam memberikan ide secara berkala untuk perbaikan organisasi demi mencapai tujuan	Ordinal	21
		Partisipasi adalah berupa keterlibatan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pencapaian tujuan (Van Dyne & LePine, 1998:108-109)	Terlibat dalam pengambilan keputusan mengenai masalah pekerjaan	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah pekerjaan	Ordinal	22
			Memiliki tanggung jawab dalam bekerja	Kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dalam bekerja	Ordinal	23
			Mampu meningkatkan kualitas kerja	Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja	Ordinal	24
		Ekspresi yang Konstruktif adalah melakukan tindakan untuk meningkatkan perbaikan mengenai permasalahan pekerjaan daripada hanya memberikan kritik (Van Dyne & LePine, 1998:108-109)	Memberikan solusi terhadap pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di tempat kerja	Ordinal	25
			Melakukan tindakan untuk meningkatkan perbaikan	Kemampuan karyawan dalam meningkatkan perbaikan pekerjaan	Ordinal	26

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6	7
		Keterlibatan adalah inisiatif manajemen yang merancang untuk memajukan arus komunikasi di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan (Armstrong & Taylor, 2014)	Meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan dalam organisasi	Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan pemimpin dalam organisasi	Ordinal	27
			Meningkatkan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam organisasi	Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam organisasi	Ordinal	28
			Memiliki komitmen terhadap organisasi	Kemampuan dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi	Ordinal	29

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dengan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian (Hermawan, 2015:168)

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data literature, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya (Malhotra, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur Kota Surabaya mengenai

profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data presensi rapat karyawan	Sekunder	Departemen Keuangan OJK
2	Data saran masuk	Sekunder	Departemen Keuangan OJK
3	Tanggapan mengenai Kepemimpinan Transformasional	Primer	Kuesioner
4	Tanggapan mengenai <i>Employee Voice</i>	Primer	Kuesioner

3.2.4 Populasi dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian berbentuk benda, manusia ataupun peristiwa yang sering terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Malhotra, 2015).

Populasi perlu diidentifikasi secara tepat dan akurat sejak awal penelitian. Populasi yang tidak diidentifikasikan dengan baik, memungkinkan akan menghasilkan sebuah kesimpulan penelitian yang keliru. Hasil penelitian tersebut kemungkinan tidak akan memberikan informasi yang relevan karena tidak tepatnya penentuan populasi (Hermawan, 2015:143), seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Keuangan OJK yang berjumlah 60 orang.

3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset (Malhotra, 2015). Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.

Dengan mengambil sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memperoleh karakteristik penelitian. Sugiyono (2011:140) teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2011:140) *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang dinamakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut (Sugiyono, 2014) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan departemen keuangan OJK sebanyak 60 orang.

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 proses dan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA

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

1. Studi literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs website, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai kepemimpinan transformasional dan *employee voice*.
2. Studi kepustakaan, yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori masalah yang diteliti. Dalam kepustakaan ini penulis membaca dan mempelajari literatur, buku-buku, website, dan materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu kepemimpinan transformasional dan *employee voice* (EV). Hal ini untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan karyawan departemen keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta
4. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan Angket yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X dan Y. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan departemen keuangan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jakarta

3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternative jawaban, tiap alternative jawaban akan diberi skor dengan angka 5-4-3-2-1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1-2-3-4-5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan yang tertutup dan berskala ordinal. Karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal, maka skala pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval*.

Ade Ilma Rofifah, 2019

**ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE
KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval. Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan dengan tegas sikap yang akan diukur kemudian perhatikan frekuensi yang memberikan respon yang telah disediakan
- 2) Menentukan jumlah responden yang memiliki respon 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi
- 3) Membagi frekuensi setiap respon dengan total frekuensi, yang disebut dengan proporsi
- 4) Menentukan frekuensi kumulatifnya, menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap respon
- 5) Menentukan setiap nilai Z dari frekuensi kumulatif di atas dengan menggunakan tabel distribusi normal standar
- 6) Memasukkan nilai Z tersebut ke dalam fungsi distribusi normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

- 7) Menentukan nilai skala (*scala value*) dengan menggunakan rumus:

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

Sehingga akan diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5

Keterangan:

<i>Scala Value</i>	= Nilai skala
<i>Density at Lower Limit</i>	= Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	= Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	= Daerah dibawah batas bawah

- 8) Menentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + |k| \quad k = 1 + |SV_{min}|$$

Semua data ordinal yang diperoleh dalam penelitian ini harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu.

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk 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 bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama. Penelitian ini menggunakan data interval yaitu data yang menunjukkan jarak antara satu dengan yang lain dan mempunyai bobot yang sama serta menggunakan skala pengukuran *semantic differential*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu software komputer program *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti. Sementara itu, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016:86). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. (Macintosh et al., 2015).

Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang akan membuktikan seberapa baik hasil dari penggunaan yang diperoleh sesuai dengan teori-teori di sekitar yang dirancang dalam tes (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini dinilai melalui konvergen dan diskriminan validitas, yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua

skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:244)

Keterangan:

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

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

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

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

N = Banyaknya responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 25.0 for windows. Pengujian

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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, *employee voice* (EV) sebagai variabel Y.

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi Kepemimpinan Transformasional				
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>				
1	Pimpinan menyampaikan visi organisasi dengan jelas	0,685	0,374	Valid
2	Pimpinan menjelaskan misi organisasi dengan jelas	0,424	0,374	Valid
3	Pimpinan mampu menanamkan rasa bangga terhadap pekerjaan	0,686	0,374	Valid
4	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,526	0,374	Valid
5	Anda memiliki rasa hormat kepada pemimpin	0,697	0,374	Valid
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)</i>				
6	Pimpinan menyampaikan tujuan atau harapan organisasi kepada karyawan	0,680	0,374	Valid
7	Pimpinan menjelaskan pekerjaan kepada karyawan dengan sederhana dan jelas	0,604	0,374	Valid
8	Pimpinan mampu menginspirasi karyawan dalam bekerja	0,585	0,374	Valid
<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i>				
9	Pimpinan menggali dan mengembangkan ide baru karyawan dalam bekerja	0,424	0,374	Valid
10	Pimpinan mampu meningkatkan rutinitas karyawan dalam bekerja	0,686	0,374	Valid
11	Pimpinan memberikan solusi terhadap permasalahan saat bekerja	0,412	0,374	Valid
12	Pimpinan menjelaskan SOP pekerjaan kepada pegawai dengan jelas	0,552	0,374	Valid
<i>Individualized Consideration (Pertimbangan Individu)</i>				
13	Pimpinan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan	0,526	0,374	Valid

14	Pimpinan tidak membedakan karyawan	0,697	0,374	Valid
15	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam bekerja	0,424	0,374	Valid
16	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan dalam bekerja	0,686	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 25.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.3 pada instrumen kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 16 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel *Employee Voice* yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel terikat atau variabel Y.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS EMPLOYEE VOICE

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi <i>Employee Voice</i>				
Rekomendasi				
17	Anda memberikan rekomendasi kepada pimpinan mengenai perbaikan prosedur kerja	0,757	0,374	Valid
18	Anda mampu meningkatkan perbaikan pekerjaan	0,432	0,374	Valid
19	Anda mampu memberikan inovasi baru dalam bekerja	0,364	0,374	Valid
Ide				
20	Anda memberikan gagasan baru dalam bekerja	0,523	0,374	Valid
21	Anda menyampaikan ide mengenai pekerjaan ketika rapat secara berkala	0,399	0,374	Valid
Partisipasi				
22	Anda ikut serta dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan	0,858	0,374	Valid
23	Anda bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan	0,558	0,374	Valid
24	Anda mampu meningkatkan kualitas kerja	0,383	0,374	Valid
Ekspresi yang Konstruktif				
25	Anda memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan	0,506	0,374	Valid
26	Anda aktif dalam meningkatkan perbaikan pekerjaan	0,402	0,374	Valid
Keterlibatan				
27	Anda dan pimpinan memiliki hubungan komunikasi yang baik	0,400	0,374	Valid

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE
KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Dimensi <i>Employee Voice</i>				
Rekomendasi				
28	Anda dan karyawan lainnya berkomunikasi dengan baik	0,461	0,374	Valid
29	Anda memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan	0,796	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 25.0 *for windows*)

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen *employee voice* yang terdiri dari 13 item pernyataan semuanya valid karena r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh yang mana data bebas dari kesalahan sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam seluruh instrumen. Dengan kata lain, reliabilitas adalah indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Sekaran, 2015). Malhotra (2015) mendefinisikan reliabilitas sebagai sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Reliabilitas dinilai dengan cara menentukan hubungan antara skor yang diperoleh dari skala administrasi yang berbeda. Jika asosiasi tinggi, maka skala akan menghasilkan hasil yang konsisten sehingga dapat dikatakan reliabel.

Pegujiuan instrumen dilakukan dengan *croanbanch alpha*. Rumus *croanbanch alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misal angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sudjana (2013:109)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

n = banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = varians total

σ_1^2 = Jumlah butir varian

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *EMPLOYEE VOICE* KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

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

Pengujian realibilitas tersebut menurut Sugiyono (2014:190) dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

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

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	Statistik Uji	r tabel	Ket
1	Kepemimpinan Transformasional	0,868	0,374	Reliabel
2	<i>Employee Voice</i> (EV)	0,790	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 25.0 *for windows*)

3.2.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran, 2014:32). Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika.

Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Hal yang akan diteliti yaitu kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap *employee voice* (EV). Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat untuk mengukur penelitian. Angket disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat

dilakukan setelah angket seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

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 rangking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif rangking pertama dimulai dari skor terkecil sampai yang terbesar. Pengukuran dalam kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5
3. *Tabulating*. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memberi skor pada tiap item. Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2014:132) mengartikan skala *likert* sebagai skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan dari angket terdiri dari 5 kategori sebagai berikut, yang diperlihatkan pada Tabel 3.6 Skor Alternatif Jawaban Positif dan Negatif berikut:

TABEL 3.6
SKOR ALTERNATIF JAWABAN POSITIF DAN NEGATIF

Alternatif Jawaban	Sangat tidak setuju	Rentang Jawaban					Sangat setuju
		←	1	2	3	4	
	Negatif						Positif

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linier sederhana.

3.2.8.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh melalui hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar memiliki makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice* (EV). Menurut Umar Sekaran dan Roger Bougie (2013), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel dengan membandingkan data rata-rata dan sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan sebagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *scoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian yang akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan, Sebagaimana dalam *scoring* pada angket harus memiliki ketentuan. Adapun rumus untuk mencari hasil perhitungan skor ideal, menurut Sugiyono (2011:94) sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum = Skor interval tertinggi x jumlah item pertanyaan
setiap dimensi x jumlah responden

Nilai Indeks Minimum = Skor interval terendah x jumlah item pertanyaan
setiap dimensi x jumlah responden

Jarak Interval = (Nilai maksimum – Nilai minimum) x 100%

Presentase skor = (Total skor : Nilai maksimum) x 100%

2. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

a. Analisis deskriptif kepemimpinan transformasional (X)

Variabel X terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepemimpinan transformasional yang meliputi *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration*

b. Analisis deskriptif *Employee Voice* (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *employee voice*, yang meliputi rekomendasi, ekspresi konstruktif, ide, partisipasi, dan keterlibatan.

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Menurut Suharyadi & Purwanto (2010:50), distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran presentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Hasil perhitungan di atas kemudian dikategorikan dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3. 7
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak seorangpun
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)

1.2.7.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh peran kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice* (EV). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dilakukan serta besarnya hubungan antar variabel dengan prosedur kerja sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Penggunaan statistik parametris memerlukan terpenuhinya asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2014:271). Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*, adapun rumus untuk pengujian normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum} [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono (2014:279)

Keterangan:

D = Deviasi

$S(x)$ = Distribusi frekuensi yang diobservasi

$F_0(x)$ = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas regresi variabel X atas variabel Y, dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antar variabel X dan variabel Y. Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Model uji kelinearan pada regresi sederhana adalah sebagai berikut:

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE
KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b|a) = b \left\{ \sum XY \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

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

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a)$$

$$JK(TC) = \sum xi \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(G) = JK(S) - JK(TC)$$

Sumber: Sugiyono (2010:265)

Keterangan:

JK(T) = Jumlah kuadrat total

JK(a) = Jumlah kuadrat koefisien a

JK(b|a) = Jumlah kuadrat regresi (b|a)

JK(S) = Jumlah kuadrat sisa

JK (TC) = Jumlah kuadrat tuna cocok

JK(G) = Jumlah kuadrat galat

Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan penyebut (dk kesalahan, $n - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linier jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga regresi Y atas X adalah linier.

3. Diagram Pencar

Pada diagram pencar terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (*Employee Voice*) atas variabel X (Kepemimpinan Transformasional) adalah pola hubungan linier, maka cukup beralasan mengatakan bahwa model

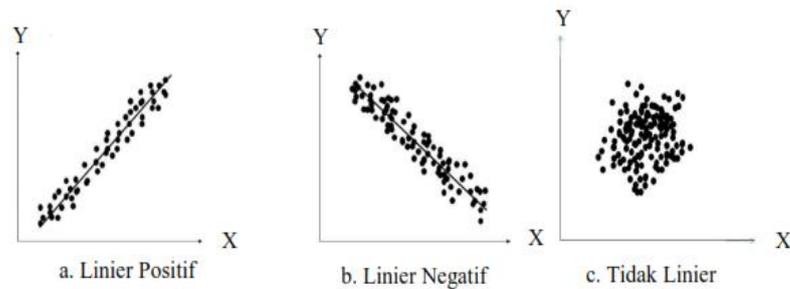
Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE

KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA

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

hubungan ini adalah model regresi linier sederhana, yaitu $Y = b_0 + b_1x + \varepsilon$. Kovariansi antara X dan Y sifatnya searah, dalam arti apabila X berubah semakin besar maka Y pun berubah semakin besar atau apabila X berubah semakin kecil maka Y pun berubah semakin kecil. Kovariansi antara dua variabel itu disebut positif, ini mengisyaratkan hubungan positif. Berikut diagram yang menyatakan mengenai integritas:



Sumber: Sugiarto dan Siagian (2010:225)

GAMBAR 3.1
DIAGRAM LINIERITAS

4. Uji Titik Terpencil

Setelah menggambarkan hasil pengamatan diagram pencar dan sudah bisa menentukan pola garis lurus, maka langkah selanjutnya adalah memerhatikan diagram pencar pada titik yang letaknya terpencil. Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y-\hat{Y}}}$$

Sumber: Sugiarto dan Siagian (2010:240)

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini yaitu:

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis.

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE
KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikkan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan variabel dependen yaitu *employee voice* dan variabel independen yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan transformasional. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2013:188)

Keterangan:

Y = *employee voice*

X = kepemimpinan transformasional

a = harga Y apabila $X=0$ (harga konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Berdasarkan persamaan diatas, maka nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus *least square* sebagai berikut:

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

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

Sumber: Sugiyono (2011:206)

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b , kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang diketahui. Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X .

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Ridwan (2013:175)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauhmana pengaruh peran kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice* (EV) digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3. 9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199%	Sangat rendah
0,20 – 0,399%	Rendah
0,40 – 0,599%	Sedang
0,60 – 0,799%	Kuat
0,80 – 1,000%	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011:84)

1.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang

Ade Ilma Rofifah, 2019

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EMPLOYEE VOICE
KARYAWAN DEPARTEMEN KEUANGAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) JAKARTA

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

tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil korelasi dan determinasi.

1. Uji T

Menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t menggunakan bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai t pada tabel *coefficients*. Rumus untuk uji t yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:292)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk ($n-2$) serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap *employee voice* (Y)
2. $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap *employee voice* (Y)

2. Uji F

Rancangan pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji F. Uji F dilakukan yaitu untuk menguji apakah model regresi yang dibuat fit atau tidak dengan data. Rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber : Sanusi (2013:115)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR = keragaman regresi

SSE = keragaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, model fit terhadap data.

Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, model tidak fit terhadap data.

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

1. $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap *employee voice* (Y)
2. $H_a: \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X) terhadap *employee voice* (Y)