

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menganalisis tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu:

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah :

**“Gaya Kepemimpinan Transformasional ”.**

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah :

**“Kinerja Karyawan ”.**

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

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

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana, oleh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus ditetapkan metode pemilihan yang tepat.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kinerja karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji.

Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Penelitian yang baik harus didahului oleh perencanaan penelitian agar penelitian berjalan dengan lancar. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) bahwa “desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.” Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung.

### **3.2.3 Persepsi**

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:74) “Persepsi adalah serangkaian proses yang disadari oleh individu dan menafsirkan informasi mengenai lingkungan adalah elemen penting lainnya dari perilaku di tempat kerja.”

Sedangkan menurut Robert Kreitner dan Angelo (2014:185) “Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan kita menginterpretasikan dan memahami lingkungan sekitar kita.”

Menurut Robbins (2003:97) “Persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna.”

Dengan demikian persepsi merupakan proses perlakuan individu yaitu pemberian tanggapan, arti, gambaran, atau penginterpretasian terhadap apa yang dilihat, didengar, atau dirasakan oleh indranya dalam bentuk sikap, pendapat, dan tingkah laku atau disebut sebagai perilaku individu.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu :

- a. Variabel bebas (X) adalah gaya kepemimpinan transformasional.
- b. Variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi <b>Yukl (2010:305)</b>	Pengaruh ideal / kharismatik	1. Rasa hormat terhadap pemimpin 2. Kepercayaan 3. Dapat menjadi panutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat menumbuhkan rasa hormat</li> <li>• Tingkat menumbuhkan kepercayaan</li> <li>• Tingkat keinginan karyawan untuk menjadikan pemimpin sebagai panutan</li> </ul>	Interval
		Pertimbangan Individual	1. Memberikan mentoring dan pelatihan terhadap karyawan 2. Hubungan pemimpin dan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat efektifitas mentoring yang diberikan pemimpin</li> <li>• Tingkat efektifitas pelatihan yang diberikan pemimpin</li> <li>• Tingkat hubungan pemimpin dengan karyawan</li> </ul>	Interval
		Motivasi Inspirasional	1. Pemimpin sebagai motivator terhadap karyawan 2. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja dalam tim yang positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat efektifitas yang diberikan pemimpin untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan</li> <li>• Tingkat efektifitas yang diberikan pemimpin untuk semangat kerja</li> <li>• Tingkat menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerjasama</li> </ul>	Interval
		Stimulasi Intelektual	1. Ide kreatif 2. Berfikir kritis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat munculnya ide kreatif untuk menyelesaikan permasalahan</li> <li>• Tingkat memecahkan masalah</li> <li>• Tingkat menyelesaikan permasalahan</li> </ul>	Interval

**Tabel 3. 2**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	“Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.” <b>Mathis Jackson (2012)</b>	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap target yang ingin dicapai oleh perusahaan</li> </ul>	Interval
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>Tingkat ketepatan karyawan dalam membuat suatu produk dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan</li> </ul>	Interval
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat efektifitas kerja karyawan</li> <li>Tingkat karyawan dalam menggunakan waktu kerja yang telah diberikan</li> </ul>	Interval
		Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kehadiran karyawan dalam kurun waktu tertentu</li> </ul>	Interval
		Kemampuan bekerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kerjasama dengan rekan kerja</li> <li>Komunikasi/kekompokkan dengan rekan kerja</li> </ul>	Interval

### 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisisioner kepada beberapa karyawan serta wawancara langsung kepada Kabag. Personalia PT. Darma Setia Lira Bandung.

##### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang

mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepubstakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan guna memperoleh data–data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3. Kuesioner

Sebagai teknik utama dalam pengumpulan data yaitu dengan cara membuat sebuah daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada responden sebagai wujud memperoleh data khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

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

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Darma Setia Lira Bandung yang berjumlah 384 orang.

**Tabel 3. 3**  
**Rincian Pembagian Karyawan Tiap Unit Kerja**

No	Unit Kerja	Perhitungan
1	Pattern Making	32
2	Cutting	95
3	Sewing	127
4	Quality Control	49
5	Finishing	81
<b>Total</b>		<b>384 orang</b>

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) “Sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Berdasarkan populasi yang telah ditentukan, dalam rangka mempermudah peneliti melakukan penelitian dibutuhkan suatu sampel yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar, dimana sampel tersebut harus merepresentatifkan dari jumlah populasi tersebut.

Dari total populasi sebanyak 384 karyawan, penulis menentukan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin. Berikut merupakan penghitungan jumlah sampel dengan menggunakan Rumus Slovin:

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

Dimana : n : ukuran sampel  
N : ukuran populasi  
e : tingkat signifikansi (10%)

Sehingga :

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

$$n = \frac{384}{1 + 384(0,1)^2}$$

$n = 79,3$  yang dibulatkan menjadi 80 orang

Dari jumlah diatas dapat disimpulkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebesar 80 sampel dari jumlah populasi yang ada pada PT Darma Setia Lira. Jumlah sampel tersebut merupakan target pembagian kuesioner

dalam penelitian ini, dimana penulis akan membagikan kuesioner kepada 80 orang karyawan yang dibagi ke dalam lima unit kerja.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan (peluang) pada setiap populasi untuk dijadikan anggota sampel.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *Probability sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, teknik *Propotionate Stratified Random Sampling*. Teknik *Propotionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok. Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel tiap tingkatan (Riduwan : 2013) :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan : ni : Anggota Sampel pada proporsi ke-1

Ni : Populasi ke-1

N : Sampel yang diambil dalam penelitian

**Tabel 3. 4**  
**Proporsi Jumlah Sampel Responden Penelitian**

No	Unit Kerja	Perhitungan
1	Pattern Making	$ni = \frac{32}{384} \times 87 = 7,25 \text{ atau } 7$
2	Cutting	$ni = \frac{95}{384} \times 87 = 21,5 \text{ atau } 22$

3	Sewing	$ni = \frac{127}{384} \times 87 = 28,7 \text{ atau } 29$
4	Quality Control	$ni = \frac{49}{384} \times 87 = 11,1 \text{ atau } 11$
5	Finishing	$ni = \frac{81}{384} \times 87 = 18,3 \text{ atau } 18$
<b>Total</b>		<b>87 orang</b>

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.” Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus 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: Arikunto, 2010)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :



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

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Validasi Variabel X**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,392	0,361	Valid
2	0,404	0,361	Valid
3	0,627	0,361	Valid
4	0,402	0,361	Valid
5	0,709	0,361	Valid
6	0,821	0,361	Valid
7	0,781	0,361	Valid
8	0,643	0,361	Valid
9	0,617	0,361	Valid
10	0,717	0,361	Valid
11	0,707	0,361	Valid
12	0,644	0,361	Valid

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,687	0,361	Valid
2	0,599	0,361	Valid
3	0,518	0,361	Valid
4	0,580	0,361	Valid
5	0,602	0,361	Valid
6	0,527	0,361	Valid
7	0,520	0,361	Valid
8	0,583	0,361	Valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien *Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas software SPSS 23.0 *for windows*.

**Tabel 3. 7**  
**Tingkat Realibilitas berdasarkan nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Realibilitas
0,00-0,19	Kurang realibel
0,20-0,39	Agak realibel
0,40-0,59	Cukup realibel
0,60-0,79	Realibel
0,80-1,00	Sangat realibel

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,851	0,70	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,712	0,70	Reliabel

### 3.7 Rancangan Anallisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan.yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item dengan skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*), sehingga diperoleh data interval. Skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*) tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat



Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif yang memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Augusty, 2014, hal. 229).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi tanpa diuji signifikansinya. Variabel yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif antara lain:

- Analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.
- Analisis deskriptif mengenai kinerja yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi angka indeks. Menurut Augusty (2014, hal. 231) analisis angka indeks ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7))/7$$

Keterangan :

F1 : frekuensi responden yang menjawab 1

F2 : frekuensi responden yang menjawab 2

F3 : frekuensi responden yang menjawab 3

F4 : frekuensi responden yang menjawab 4

F5 : frekuensi responden yang menjawab 5

F6 : frekuensi responden yang menjawab 6

F7 : frekuensi responden yang menjawab 7

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *three-box method*, menurut Augusty (2014, hal. 232) sebagai berikut:

Batas atas rentang skor :  $(\%F \times 7) / 7 = (80 \times 7) / 7 = 80$

Batas bawah rentang skor :  $(\%F \times 1) / 7 = (80 \times 1) / 7 = 11,42$

Menurut Augusty (2014, hal. 231), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 7. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 80-11,42 dengan rentang sebesar 68,58. Dengan menggunakan *three-box method* maka rentang sebesar 68,58 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 22,86 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

11,42 – 34,28 : Rendah

34,29 – 57,15 : Sedang

57,16 – 80 : Tinggi

### 3.7.2. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan Transformasional (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y  
N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 10**  
**Tabel untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 250)

### 3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

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

(Arikunto, 2010, hal. 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *T-student*) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

(Sugiyono, 2011, hal. 184)

Dimana

$t$  = distribusi student

$r$  = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

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

- $H_0: \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1: \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.7.5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen (Sugiyono, 2017, hal. 277). Regresi



yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut menurut Sugiyono (2011, hal. 192)

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

- $\hat{Y}$  = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 a = harga Y apabila X=0 (harga konstan)  
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.  
 X = Subjek pada menunjukkan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Sedangkan harga b dihitung dengan rumus :

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