

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini dikemukakan dua macam variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah: **“Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi (X2)”**

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah: **“Disiplin Kerja (Y)”**.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut yang berlokasi di Jl. Ciledug No 120, Kota Kulon, Kec.Garut Kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat, 44114.

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

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi yang selanjutnya akan dianalisis untuk dicari pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja.

Winy Wulandari Putri, 2020  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GARUT**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, metode penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel.

Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu peneliti melakukan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Operasional variabel dilakukan untuk membatasi agar pembahasan masing-masing variabel tidak terlalu meluas. Variabel penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Kedua variabel tersebut secara operasional dirumuskan sebagai berikut.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

#### **Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengubah dan memotivasi pengikutnya	Pengaruh Ideal ( <i>Idealized Influence</i> )	Pemimpin dijadikan panutan	• Tingkat kemampuan pemimpin dijadikan panutan oleh pegawai	Interval
			• Tingkat kemampuan pemimpin dijadikan acuan dalam bekerja	Interval
		Pemimpin dapat dipercaya	• Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan kepercayaan terhadap pegawai	Interval
			• Tingkat kemampuan pemimpin untuk dapat dipercaya	Interval
		Pemimpin dapat dihormati	• Tingkat kemampuan pemimpin dapat dihormati oleh pegawai	Interval
			• Tingkat kemampuan pemimpin	Interval

Winy Wulandari Putri, 2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GARUT**

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

<p>dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.</p> <p>(Bass dalam Yukl, 2013)</p>			dapat disegani oleh pegawai	
		Pemimpin mempunyai visi misi yang jelas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin untuk mengarahkan pegawai dalam bekerja sesuai dengan visi dan misi</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam menjelaskan visi misi kepada pegawai</li> </ul>	Interval
	<p>Motivasi yang Inspiratif (<i>Inspirational Motivation</i>)</p>	Pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawai.</li> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan <i>reward</i> kepada pegawai</li> </ul>	Interval
		<p>Pemimpin dapat menginspirasi bawahan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi kepada pegawai</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam menerima inspirasi</li> </ul>	Interval
		<p>Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)</p>	<p>Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahan untuk lebih kreatif</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan ide atau gagasan kepada bawahan</li> </ul>			Interval
	<p>Pemimpin mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahan untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dengan menggunakan logika terhadap bawahan</li> </ul>	Interval
	<p>Pertimbangan Individual (<i>Individualized Consideration</i>)</p>	<p>Pemimpin memberikan peningkatan <i>skill</i> terhadap pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pemimpin dalam meningkatkan <i>skill</i> pegawai</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pemimpin dalam menghargai <i>skill</i> pegawai</li> </ul>	Interval
		<p>Pemimpin menunjukkan rasa peduli terhadap pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian kepada pegawai</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat seberapa sering pemimpin menunjukkan rasa peduli kepada pegawai</li> </ul>	Interval

		Pemimpin memberikan saran terhadap pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kemampuan pemimpin dalam memberikan saran terhadap pegawai</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemimpin memberi ulasan balik (<i>feedback</i>) terhadap pegawai</li> </ul>	Interval

### Operasional Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X2)  Motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. (McClelland dalam Robbins, 2018)	Kebutuhan akan prestasi ( <i>Need for Achievement</i> )	Dorongan untuk berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk mencari pengetahuan agar dapat berprestasi</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk berprestasi yang tinggi</li> </ul>	Interval
		Berani mengambil resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai dalam mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai melakukan persaingan dalam meraih prestasi</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai dalam berani menetapkan tujuan yang sulit dijangkau</li> </ul>	Interval
		Timbal balik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai dalam mendapatkan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan</li> </ul>	Interval
	Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>Need for Power</i> )	Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk lebih efektif mengajak orang lain mengikuti dirinya</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai percaya diri ketika memberi arahan kepada orang lain dalam pekerjaan</li> </ul>	Interval
		Berperan Aktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai berperan aktif di organisasi</li> </ul>	Interval
		Rasa Senang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai senang mendapatkan kesempatan untuk dikenal secara luas</li> </ul>	Interval
	Kebutuhan akan afiliasi ( <i>Need for Affiliation</i> )	Hubungan Persahabatan dan interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk bekerja secara <i>team</i></li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk bersosialisasi dengan rekan kerja</li> </ul>	Interval

Winy Wulandari Putri, 2020

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GARUT

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

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja</li> </ul>	Interval
--	--	--	---	----------

### Operasional Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (Y)  Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Keith Davis, 2011)	Preventif	Absensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk hadir tepat waktu pukul 08.00 WIB</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk pulang tepat waktu pukul 17.00 WIB</li> </ul>	Interval
		Kesadaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesadaran pegawai terhadap aturan yang berlaku</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Interval
		Pelaporan Data	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam melaporkan data setiap hari kerja</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam memberikan data yang akurat</li> </ul>	Interval
		SOP/ Tata tertib yang dapat dipahami	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam memahami SOP yang berlaku</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam melaksanakan SOP yang berlaku</li> </ul>	Interval
	Korektif	Kesiapan menerima sanksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam menerima sanksi</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai dalam melaksanakan sanksi yang diberikan</li> </ul>	Interval
		Sanksi yang diterima mengandung makna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemahaman pegawai dalam menerima sanksi</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat dorongan pegawai untuk memperbaiki kesalahan</li> </ul>	Interval
		Pemberitahuan atas sanksi yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kecepatan pemberitahuan sanksi yang telah ditetapkan</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat ketepatan pemberitahuan sanksi yang telah ditetapkan</li> </ul>	Interval
		Keputusan yang adil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai menerima keputusan yang adil</li> </ul>	Interval
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pegawai menerima</li> </ul>	Interval

			keputusan sesuai dengan TUPOKSI	
	Progresif	Teguran lisan	• Tingkat kesadaran pegawai dalam menghindari kesalahan yang menimbulkan teguran lisan	Interval
			• Tingkat pegawai dalam memahami teguran lisan	Interval
		Skorsing	• Tingkat pegawai dalam memahami hukuman skorsing	Interval
			• Tingkat pegawai dalam menerima hukuman skorsing	Interval

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sugiyono (2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lembaga, dengan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dan wawancara langsung kepada Kepala Bidang Kesekretariatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2017) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan 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

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut menggunakan cara :

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk tulisan. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini dianggap efektif karena peneliti akan dapat mengetahui variabel yang diukur dan mengetahui keadaan yang dirasakan serta yang diharapkan oleh responden. Teknik pengukuran data kuesioner ini ditujukan kepada diri pegawai itu sendiri untuk mengukur persepsi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja.

2. Wawancara

Dilakukan melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan pihak-pihak yang dianggap perlu untuk memperoleh data-data mengenai masalah yang diteliti.

b. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut yang berjumlah 73 orang.

**Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut**

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Kesekretaritan	17
2.	Bidang Pemasaran	15
3.	Bidang Kebudayaan	13
4.	Bidang Kesenian	16
5.	Bidang Kepariwisataaan	12
<b>Total</b>		<b>73</b>

### 3.5.2 Sample

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut yang berjumlah 73 orang, maka yang akan dijadikan sampel adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dengan menggunakan metode sampling jenuh.

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sample

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan sampling sensus/jenuh. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.



Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (Arikunto, 2013) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$  : Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$  : Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

**Tabel 3. 3 Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 - 1,000	Tinggi
Antara 0,600 - 0,800	Cukup
Antara 0,400 - 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 - 0,400	Rendah
Antara 0,000 - 0,400	Sangat Rendah

*Sumber: Arikunto (2018)*

1. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor

tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

2. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :
3. Nilai  $t$  dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
4. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal tersebut valid
5. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka soal tersebut tidak valid

**Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,542	0,361	Valid
2	0,650	0,361	Valid
3	0,704	0,361	Valid
4	0,682	0,361	Valid
5	0,722	0,361	Valid
6	0,657	0,361	Valid
7	0,689	0,361	Valid
8	0,740	0,361	Valid
9	0,826	0,361	Valid
10	0,690	0,361	Valid
11	0,691	0,361	Valid
12	0,651	0,361	Valid
13	0,799	0,361	Valid
14	0,775	0,361	Valid
15	0,738	0,361	Valid
16	0,809	0,361	Valid
17	0,779	0,361	Valid
18	0,723	0,361	Valid
19	0,679	0,361	Valid
20	0,715	0,361	Valid
21	0,764	0,361	Valid
22	0,714	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Window

**Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Motivasi)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,758	0,361	Valid
2	0,667	0,361	Valid
3	0,735	0,361	Valid
4	0,494	0,361	Valid

5	0,625	0,361	Valid
6	0,478	0,361	Valid
7	0,658	0,361	Valid
8	0,800	0,361	Valid
9	0,801	0,361	Valid
10	0,784	0,361	Valid
11	0,820	0,361	Valid
12	0,751	0,361	Valid
13	0,839	0,361	Valid
14	0,783	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Window

**Tabel 3. 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja)**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,559	0,361	Valid
2	0,641	0,361	Valid
3	0,676	0,361	Valid
4	0,608	0,361	Valid
5	0,679	0,361	Valid
6	0,684	0,361	Valid
7	0,700	0,361	Valid
8	0,743	0,361	Valid
9	0,704	0,361	Valid
10	0,743	0,361	Valid
11	0,697	0,361	Valid
12	0,672	0,361	Valid
13	0,722	0,361	Valid
14	0,777	0,361	Valid
15	0,715	0,361	Valid
16	0,776	0,361	Valid
17	0,713	0,361	Valid
18	0,755	0,361	Valid
19	0,709	0,361	Valid
20	0,698	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 26.0 for Window

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) n-2, sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{i(x-i)} > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Winny Wulandari Putri, 2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GARUT**

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

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah 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 (2013) 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 Cronbach* ( $Ca$ ) merupakan statistic yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0.70. Rumus mengukur reliabilitas yaitu :

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

Keterangan :

$Ca$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \left( \frac{\sum x}{n} \right)^2}{n}$$

Keterangan :

$\sigma^2 t$  = Harga varians total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor total

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

n = jumlah responden

keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- ✓ Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- ✓ Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

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

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,20 - 0,40	Agak reliabel
0,40 - 0,60	Cukup reliabel
0,60 - 0,80	Reliabel
0,80 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2013

**Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,956	0,70	Sangat Reliabel
Motivasi	0,926	0,70	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja	0,944	0,70	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel  $X_1, X_2$  dan Y dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0 for windows, skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ , sehingga ketiga variabel tersebut dinyatakan sangat reliabel.

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

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

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item dengan skala perbedaan semantic (*semantic differential scale*), sehingga diperoleh data interval. Skala perbedaan semantic (*semantic differential*

Winy Wulandari Putri, 2020

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GARUT

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

*scale*) tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.

c. *Tabulating*, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil skoring yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.

d. Analisis Data

Analisis data, dalam penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan 2 macam analisis yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand 2014). Dalam penelitian ini jenis statistik deskriptif yang digunakan adalah angka indeks. Perhitungan indeks dapat dilakukan dengan nilai indeks (Ferdinand 2014) sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7)}{7}$$

Dimana :

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

Dan seterusnya F7 untuk yang menjawab 7 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *Three Box Method*, menurut Ferdinand (2014) sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 7) / 7 = (100 \times 7) / 7 = 700 / 7 = 100$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1) / 7 = (100 \times 1) / 7 = 100 / 7 = 14,28$$



dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto,2013). Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel  $X_1$  dan Y, serta variabel  $X_2$  dan Y. Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment*:

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

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

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

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



**Tabel 3.12 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi/ Kuat
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2017)*

### 3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kontinum), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya), Sugiyono (2017). Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel.

#### 2. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependen adalah Disiplin Kerja ( $Y$ ). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel

independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

*Sugiyono (2017)*

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan konstanta

b = koefisien arah garis

$X_1$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a,  $b_1$  dan  $b_2$  yaitu:

- b.  $\sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$

- c.  $\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$

- d.  $\sum X_2Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$

*(Sugiyono 2017)*

2. Setelah harga a,  $b_1$  dan  $b_2$  diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_y(1,2) = \frac{b_1 \sum X_1y + b_2 \sum X_2y}{\sum Y^2}$$

*(Sugiyono, 2017)*

3. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi mutipel dicari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

4. Menguji signifikansi secara parsial antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

#### 1.7.4 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

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 secara simultan pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

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

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad \text{Sugiyono, (2017)}$$

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  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  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:

1. Hipotesis Pertama

- $H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja
- $H_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

2. Hipotesis Kedua

- $H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja
- $H_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

3. Hipotesis Ketiga

- $H_0 = 0$ , artinya, tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja
- $H_1 \neq 0$ , artinya, terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja