

BAB III

OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya. *Independent variabel* atau variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dengan dimensi 1) *Idealized influence*, 2) *Inspirational motivation*, 3) *Intellectual simulation*, dan 4) *Individualized consideration* dan keyakinan dan lingkungan kerja sosial (X_2) yang memiliki dimensi 1) hubungan kerja pegawai dengan atasan, 2) hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja. Sedangkan permasalahan penelitian yang menjadi *dependent variabel* adalah kinerja pegawai (Y) yang memiliki dimensi; 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas 5) kemandirian 6) komitmen kerja.

Adapun unit analisis penelitian ini adalah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya. Penelitian ini akan dilakukan dimulai bulan Mei 2020 hingga Agustus 2020 di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.

3.2 Jenis Dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Menurut Uma dan Roger (2016) penelitian deskriptif merupakan penelitian konklusif yang tujuan utamanya adalah mendeskripsikan sesuatu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi secara terperinci mengenai gambaran tingkat kinerja pegawai yang terdiri dari kuantitas, kualitas, dan tanggung jawab. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Donald dan Pamela (2014) adalah suatu penelitian yang mencoba untuk mengungkapkan hubungan kausal antara variabel. Menurut Uma dan Roger (2016) penelitian verifikatif merupakan studi membangun hubungan kausal antar variabel. Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis di lapangan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh

kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial untuk melihat tingkat kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya

3.2.2 Metode Penelitian

Ulber, (2015) mengemukakan metode penelitian merupakan cara yang efektif dan dapat diandalkan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah. Metode penelitian tidak hanya metode sistematis untuk semua pemikiran dan analisis reflektif, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengoreksi dirinya sendiri.

Sugiyono, (2009) berpendapat bahwa metode penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh data yang efektif, yang tujuannya untuk dapat menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan meprediksi suatu masalah. Dalam mencapai tujuan penelitian yang direncanakan, perlu digunakan metode yang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Dari sudut pandang ahli, dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah metode ilmiah yang efektif dan andal yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan suatu pengetahuan, yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif memperlakukan realitas sebagai satu, spesifik, dapat diamati, dan dapat dibagi fragmen, dan metode kuantitatif selalu memisahkan penyebab temporal dan nyata dari kejadian simultan sebelum akhirnya menghasilkan dampaknya, dan memperlakukan segala sesuatu sebagai bukan apa-apa. Berharga, objektif dan harus realistik (Musianto, 2002).

3.2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mengubah atau menguraikan konsep atau struktur menjadi variabel terukur yang cocok untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial sebagai variabel bebas (X) serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Teks lengkap dari penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 di bawah ini.

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

VARIABEL (1)	DIMENSI (2)	INDIKATOR (3)	UKURAN (4)	SKALA (5)	NO.ITEM (6)
Kepemimpinan (X ₁) merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu misi yang realistis, dapat dipercaya, dan atraktif dengan masa depan organisasi. Robbins (2003:195)	<i>Idealized influence</i>	Mampu menjelaskan visi dan misi organisasi dengan jelas	Kemampuan pemimpin dalam menjelaskan visi dan misi organisasi kepada pegawai	Ordinal	1
		Mampu bertutur kata baik dalam aktivitas pekerjaan	Kemampuan untuk kata baik dalam aktivitas pekerjaan	Ordinal	2
		Kemampuan untuk menanamkan kebanggaan pada pekerjaan	Kemampuan pemimpin dalam menanamkan kebanggaan pada pekerjaan	Ordinal	3
		Mampu memiliki rasa menghormati dan kepercayaan dalam bekerja	Kemampuan pemimpin dalam menghargai pekerjaan pegawai atas kepercayaan yang telah ia berikan pada pegawai	Ordinal	4
	<i>Inspirational motivation</i>	Mampu mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai	Kemampuan pemimpin mengkomunikasikan harapan organisasi kepada pegawai.	Ordinal	5
		Mampu menjadi motivator bagi pegawai	Kemampuan pemimpin memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.	Ordinal	6
		Mampu menjadi leadear dalam setiap	Kemampuan menjadi leadear dalam setiap	Ordinal	7

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		tugas kelompok kerja	tugas kelompok kerja		
	<i>Intellectual simulation</i>	Mampu meningkatkan kecerdasan pegawai	Kemampuan pemimpin dalam menggali potensi intelektual pegawai	Ordinal	8
		Mampu menampung ide-ide dari pegawai	Kemampuan untuk menampung ide-ide dari pegawai	Ordinal	9
		Mampu merealisasikan ide dalam bentuk rencana kerja	Kemampuan untuk merealisasikan ide dalam bentuk rencana kerja.	Ordinal	10
		Mampu melatih kemampuan pegawai	Kemampuan pemimpin melatih kemampuan pegawai	Ordinal	11
	<i>Individual consideration</i>	Mampu memberi saran mengenai pekerjaan kepada pegawai	Kemampuan pemimpin dalam memberi saran mengenai pekerjaan kepada pegawai	Ordinal	12
		Mampu memecahkan masalah pegawai di dalam pekerjaan	Kemampuan pemimpin dalam memberikan contoh kepada pegawai dalam bekerja	Ordinal	13
		Mampu mengenal karakteristik pegawai secara individual	Kemampuan pemimpin dalam mengenal setiap karakteristik pegawai secara individual	Ordinal	14
Lingkungan kerja sosial (X2) adalah semua keadaan yang terjadi yang	Hubungan kerja pegawai dengan atasan	Atasan bersikap ramah kepada pegawai dalam pemecahan masalah	Keramahan atasan kepada bawahan	Ordinal	15

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2011:24)	Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja	Atasan percaya kepada pegawai dalam pemecahan masalah	Kepercayaan atasan kepada pegawai dalam pemecahan masalah	Ordinal	16
		Atasan selalu menghargai hasil kerja pegawai	Atasan selalu menghargai hasil kerja pegawai	Ordinal	17
		Atasan selalu menampung pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Kebersediaan atasan menampung pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	18
		Atasan bersedia membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Kebersediaan atasan membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	19
		Rekan kerja memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Kebersediaan atasan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat	Ordinal	20
		Saling membantu di saat pegawai lain kesulitan menyelesaikan pekerjaan	Kebersediaan rekan kerja membantu disaat pegawai lain kesulitan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	21
		Mampu memberi saran saat terjadi masalah pekerjaan	Rekan kerja mampu memberi saran saat terjadi masalah pekerjaan	Ordinal	22
		Mampu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja	Rekan kerja mampu berkomunikasi	Ordinal	23

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			dengan rekan kerja lainnya		
		Mampu berdiskusi dengan baik antar rekan kerja	Rekan kerja mampu berdiskusi dengan baik antar rekan kerja	Ordinal	24
Kinerja (Y) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja seseorang sesuai beban tanggung jawabnya menurut standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Armstrong dan Taylor, 2014)	Kualitas	Terlaksananya kegiatan perusahaan mendekati tingkat keberhasilan	Keberhasilan kegiatan perusahaan	Ordinal	25
		Melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	Partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	Ordinal	26
		Bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Kesesuaian hasil kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan	Ordinal	27
		Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	28
		Mampu meningkatkan laba perusahaan	Kenaikan laba perusahaan	Ordinal	29
	Kuantitas	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	Ketercapaian target kinerja sesuai dengan yang ditentukan	Ordinal	30
		Pegawai mampu bekerja melebihi target	Pegawai mampu bekerja melebihi target	Ordinal	31
		Tindakan pegawai yang membina	Tindakan pegawai yang membina	Ordinal	32
	Ketepatan Waktu	Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	Ordinal	33

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		waktu yang telah ditentukan			
		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan	Ordinal	34
		Pegawai selalu datang tepat waktu	Pegawai selalu datang tepat waktu	Ordinal	35
		Memiliki loyalitas pekerjaannya	Memiliki loyalitas atas pekerjaannya	Ordinal	36
		Pemaksimalan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan	Penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan	Ordinal	37
	Efektivitas	Atasan melakukan pengawasan saat bekerja	Intensitas atasan melakukan pengawasan saat bekerja	Ordinal	38
		Adanya instruksi kerja yang jelas	Adanya instruksi kerja yang jelas	Ordinal	39
		Pegawai menaati perintah pekerjaan dari atasan	Pegawai mampu menaati perintah pekerjaan dari perusahaan	Ordinal	40
	Kemandirian	Adanya kesadaran melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan	Kesadaran melakukan pekerjaan tanpa pengawasan atasan	Ordinal	41
		Pegawai disiplin dalam bekerja	Pegawai disiplin dalam bekerja	Ordinal	42
		Pegawai cekatan dalam menjalankan tugasnya	Pegawai cekatan dalam menjalankan tugas yang diberikan	Ordinal	43

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO.ITEM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Pegawai bekerja walau tidak ada perintah	Pegawai bekerja walau tidak ada perintah	Ordinal	44
		Adanya pemeliharaan nama baik dan hubungan kerjasama diantara rekan kerja	Pemeliharaan nama baik dan hubungan kerjasama antar pegawai	Ordinal	45
	Komitmen Kerja	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya	Ordinal	46
		Pegawai selalu mengantisipasi adanya masalah dalam bekerja	Pegawai mengantisipasi masalah dalam bekerja	Ordinal	47
		Bekerja sesuai dengan aturan	Bekerja sesuai dengan aturan	Ordinal	48

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk tujuan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dibagi menjadi 2 kategori:

1. Data Primer

Menurut McDaniel & Gates (2018) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan/penelitian. Sedangkan Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan data primer sebagai data yang dikumpulkan langsung untuk analisis selanjutnya untuk mencari solusi terhadap masalah yang diteliti. Dari penelitian ini, data yang diperoleh berupa kuesioner yang akan diberikan kepada para pegawai mengenai segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Data selanjutnya yang akan diambil yaitu data berupa tanggapan dari kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada pegawai mengenai tingkat efektivitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja sosial diperusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dalam bentuk variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai

(McDaniel & Gates, 2015). Sedangkan menurut Uma dan Roger (2016) data sekunder adalah data yang sudah ada, dan peneliti tidak secara langsung mengumpulkan data tersebut.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Primer	Kuesioner
2.	Tanggapan responden terhadap kepemimpinan pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Primer	Kuesioner
3.	Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sosial pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Primer	Kuesioner
4.	Jumlah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Sekunder	HRD PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya
5.	Data kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Sekunder	HRD PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya
6.	Data presentase absensi pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya.	Sekunder	HRD PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya

3.2.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Menurut Uma dan Roger (2016), populasi mengacu pada keseluruhan populasi, peristiwa, atau hal menarik yang ingin diteliti oleh peneliti. Keseluruhan data yang digunakan untuk pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis. Saat mengumpulkan data, anda harus selalu berhadapan dengan objek, baik itu berupa

objek, orang, dan aktivitas atau kejadiannya. Berdasarkan definisi populasi di atas maka populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya sebanyak 100 pegawai.

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI TELKOM KOTA TASIKMALAYA

No	Departemen	Total (Orang)
1	SDM	8
2	IT & Supply	16
3	Management Accounting	14
4	Marketing and Customer Care	22
5	Sales	30
6	Legal and Compliance	10
Total (Orang)		100

Sumber : Staff HR PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya

3.2.5.2 Sampel

Menurut Zainal Arifin (2011:215) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, atau dapat dikatakan sampel merupakan populasi mikro. Sugiyono (2013:116) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel harus representatif, oleh karena itu setiap subjek dalam populasi harus berusaha untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Berdasarkan pandangan di atas, karena banyaknya jumlah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Tasikmalaya sebanyak 100 orang, jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah pengumpulan data yang digunakan untuk menjawab pernyataan penelitian. Menurut U Sekaran & Bougie (2016), teknik pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian. Adapun teknik pengumpulan data penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya.
2. Wawancara bebas adalah kegiatan pengumpulan data dan fakta dengan cara melakukan tanya jawab yang berkaitan dengan penelitian. Teknik wawancara

bebas dilakukan dengan maksud mendapatkan informasi dengan mengenai implementasi kinerja kepada pihak PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya.

3. Angket merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai karakteristik responden, pengalaman responden setelah berkunjung dan pelaksanaan implementasi kepemimpinan, lingkungan kerja sosial serta kinerja. Angket akan ditujukan kepada pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Wilayah Kota Tasikmalaya.
4. Dokumentasi menurut Sugiyono (2013:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sehingga terdapat bukti yang sesuai dengan tujuan.

3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban, tiap alternatif 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.

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal, namun karena pengolahan data dengan penentuan statistik parameter memerlukan setidaknya data yang akan diukur pada skala ordinal, maka perlu menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk mengubahnya menjadi data interval:

- a. Perhatikan setiap item
- b. Untuk setiap item, tentukan berapa banyak orang yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
- c. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- d. Berdasarkan proporsi setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

- e. Menghitung nilai batas z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- f. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- g. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + NS_{min}]$$

Selanjutnya akan ditentukan data variabel bebas dengan variabel terikat serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut

3.2.8 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Syarat mutlak penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data tersebut merupakan deskriptif dari variabel yang diteliti dan digunakan sebagai pengujian hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar bermanfaat, alat ukur yang digunakan harus efektif dan andal. Sugiyono (2013:170) mengemukakan bahwa menjadi efektif berarti mengukur secara akurat apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama (konsisten) untuk beberapa pengukuran.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:171), instrumen reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk menghasilkan data yang sama. Sementara itu, Jackson (2012:81) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau kestabilan alat ukur.

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer *windows* SPSS (Statistical Product for Service Solution) 26.0.

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Uma dan Roger, (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tes seberapa baik sebuah alat, teknik, atau proses digunakan untuk mengukur konsep terkait. Validitas internal (*internal validity*) atau rasionalitas, yaitu standar yang ada dalam alat secara rasional mencerminkan konten yang diukur. Pada saat yang sama jika standar dalam alat disusun berdasarkan fakta pengalaman yang ada, itu adalah validitas eksternal (*external validity*). Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus korelasi *product moment*, seperti gambar di bawah ini :

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

Sumber : Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013:575)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah sampel

\sum = Kuadrat faktor variabel X

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

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

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga harga r_{tabel}
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan untuk mencari data primer dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen Kepemimpinan sebagai variabel X_1 , Lingkungan Kerja Sosial sebagai variabel X_2 dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Untuk lebih jelasnya mengenai pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X₁)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
<i>Idealized Influence</i>				
1	Pemimpin mampu menjelaskan visi misi dengan jelas	0,709	0,349	Valid
2	Pemimpin bertutur kata baik dalam aktivitas pekerjaan	0,357	0,349	Valid
3	Pemimpin memppunyai kemampuan untuk menanamkan kebanggaan pada pekerjaan	0,702	0,349	Valid
4	Pemimpin memiliki rasa menghormati dan kepercayaan dalam bekerja	0,547	0,349	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>				
5	Pemimpin selalu mengkomunikasikan harapan organisasi kepada anda	0,543	0,349	Valid
6	Pemimpin selalu menjadi motivator bagi anda	0,689	0,349	Valid
7	Pemimpin mampu menjadi leader dalam setiap tugas kelompok kerja	0,595	0,349	Valid
<i>Intellectual simulation</i>				
8	Pemimpin selalu meningkatkan kecerdasan anda	0,835	0,349	Valid
9	Pemimpin selalu menampung ide-ide dari anda	0,782	0,349	Valid
10	Pemimpin selalu merealisasikan ide dalam bentuk rencana kerja	0,793	0,349	Valid
<i>Individualized Consideration</i>				
11	Pemimpin selalu melatih kemampuan anda	0,659	0,349	Valid
12	Pemimpin selalu memberi saran mengenai pekerjaan kepada anda	0,804	0,349	Valid
13	Pemimpin selalu memecahkan masalah anda didalam pekerjaan	0,714	0,349	Valid
14	Pemimpin selalu mengenal karakteristik anda secara individual	0,675	0,349	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dapat dilihat dari Tabel 3.3 bahwa semua variabel Kepemimpinan (X₁) menunjukkan seluruh instrumen pernyataan valid, karena r_{hitung} tiap item lebih besar dari r_{tabel}. Nilai tertinggi terdapat pada indikator meningkatkan kecerdasan pegawai yaitu sebesar 0,835. Nilai terendah terdapat pada indikator bertutur kata baik dalam aktivitas pekerjaan pada item pernyataan no 2, yaitu 0,357. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variable Lingkungan Kerja Sosial (X₂) dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini :

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA SOSIAL (X₂)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Hubungan Kerja Pegawai Dengan Atasan				
1	Atasan bersikap ramah kepada anda saat pemecahan masalah	0,703	0,349	Valid
2	Atasan percaya kepada anda saat pemecahan masalah	0,673	0,349	Valid
3	Atasan selalu menghargai hasil kerja anda	0,808	0,349	Valid
4	Atasan selalu menampung pendapat anda dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,859	0,349	Valid
5	Atasan bersedia membantu anda dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,856	0,349	Valid
Hubungan Kerja Pegawai Dengan Rekan Kerja				
6	Rekan kerja memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat kepada anda	0,801	0,349	Valid
7	Anda suka membantu pegawai lain yang kesulitan menyelesaikan masalah	0,806	0,349	Valid
8	Anda mampu memberi saran saat terjadi masalah pekerjaan	0,761	0,349	Valid
9	Anda mampu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja	0,738	0,349	Valid
10	Anda mampu berdiskusi dengan baik antar rekan kerja	0,744	0,349	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.4, hasil pengujian validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja Sosial (X₂) menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid karena r_{hitung} tiap item lebih besar dari r_{tabel}. Nilai tertinggi adalah dimensi hubungan kerja pegawai dengan atasan dengan item pernyataan butir ke 4 mengenai selalu menampung pendapat anda dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, nilainya 0,859. nilai adalah dimensi yang sama yaitu hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja pada item pernyataan butir 1 mengenai bersikap ramah kepada pegawai dalam pemecahan masalah yang nilainya 0,703. Adapun hasil pengujian validitas instrumen variable kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Kualitas				

No.	Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket.
1	Melaksanakan kegiatan perusahaan mendekati tingkat keberhasilan	0,369	0,349	Valid
2	Melibatkan diri secara aktif dalam berbagai aktivitas perusahaan	0,761	0,349	Valid
3	Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	0,533	0,349	Valid
4	Bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,599	0,349	Valid
Kuantitas				
5	Mampu meningkatkan laba perusahaan	0,656	0,349	Valid
6	Mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0,745	0,349	Valid
7	Mampu bekerja melebihi target	0,778	0,349	Valid
8	Selalu bertindak membina	0,562	0,349	Valid
Ketepatan Waktu				
9	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,578	0,349	Valid
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	0,737	0,349	Valid
11	Selalu datang tepat waktu	0,554	0,349	Valid
12	Memiliki loyalitas pada semua pekerjaan	0,735	0,349	Valid
Efektivitas				
13	Memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan	0,841	0,349	Valid
14	Saat bekerja saya diawasi oleh atasan	0,491	0,349	Valid
15	Selalu mendapat instruksi kerja yang jelas	0,607	0,349	Valid
16	Selalu menaati perintah kerja dari atasan	0,678	0,349	Valid
Kemandirian				
17	Memiliki kesadaran melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan	0,838	0,349	Valid
18	Selalu disiplin dalam bekerja	0,785	0,349	Valid
19	Selalu cekatan dalam menjalankan tugas	0,792	0,349	Valid
20	Selalu bekerja walau tidak ada perintah	0,758	0,349	Valid
Komitmen Kerja				
21	Adanya pemeliharaan nama baik anda dan hubungan kerjasama diantara rekan kerja	0,669	0,349	Valid
22	Selalu bertanggungjawab atas setiap pekerjaan	0,785	0,349	Valid
23	Selalu mengantisipasi adanya masalah dalam bekerja	0,827	0,349	Valid
24	Bekerja sesuai aturan	0,650	0,349	Valid

Sumber: Lampiran 4

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) semua item menunjukkan dinyatakan valid. Pada instrumen kinerja pegawai terlihat bahwa nilai r_{hitung} tertinggi adalah dimensi efektivitas dengan item pernyataan ke 13, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertinggi perusahaan dengan nilai 0,841. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah terdapat pada dimensi kualitas dengan item pernyataan ke 1, yaitu melaksanakan kegiatan perusahaan mendekati tingkat keberhasilan dengan nilai 0,369. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel dalam kuesioner telah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas

Naresh K. Malhotra dan David F. Birks (2013) menjelaskan sejauh mana skala uji reliabilitas menghasilkan hasil yang konsisten ketika pengukuran berulang dilakukan pada variabel yang sama. Uma dan Roger, 2016 mengemukakan reliabilitas merupakan tes terdiri konsisten konsep yang diukur dengan alat ukur.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan data yang dipercaya. Dengan menggunakan rumus *Cronbach alpha*, realibilitas instrumen di uji melalui serangkaian skor numerik. Walaupun secara teoritis ukuran koefisien reliabilitas antara 0,00 – 1,00 namun pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 belum pernah tercapai dalam pengukuran, karena orang yang menjadi objek penelitian psikologis merupakan potensi sumber kesalahan. Rumus *cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 (seperti kuesioner atau deskripsi tabel), dengan rumus sebagai berikut.

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

(Umar, 2008:146)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_b^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

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

(Umar, 2008:147)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

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

Berdasarkan survey kuesioner terhadap 20 responden (taraf signifikansi 5%, derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$)), nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan program *Windows SPSS (Statistical Product for Service Solution)* 26.0, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yang sebesar 0,349. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	Kepemimpinan	0,906	0,349	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Sosial	0,925	0,349	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,940	0,349	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

3.2.9 Rancangan Analisis Data

3.2.9.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Penelitian bukan hanya menafsirkan data saja tapi data mentah atau hasil pengisian angket harus diolah agar memperoleh hasil bagi pemecahan masalah. Untuk itu perlu diketahui bagaimana data secara analisis deskriptif dalam penelitian. Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisasi atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. 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 Variabel X_1 (Kepemimpinan)
- b. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (Lingkungan Kerja Sosial)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja)

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah cara pengujian analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

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

- a. Analisis deskriptif Kepemimpinan (X_1)

Variabel X dengan dimensi: 1) *Idealized influence*, 2) *Inspirational motivation*, 3) *Intellectual simulation*, dan 4) *Individualized consideration*.

- b. Analisis deskriptif Lingkungan Kerja Sosial (X_2)

Variabel X dengan dimensi: 1) Hubungan kerja pegawai dengan atasan, dan 2) Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja

- c. Analisis deskriptif Kinerja (Y)

Variabel Y dengan dimensi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen kerja.

2. Garis Kontinum

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Kegiatan penelitian memerlukan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian (Sugiyono, 2014). Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Pemberian skor pada angket harus memenuhi

ketentuan. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penilaian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori : Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut rumusnya :

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}}$$

Adapun kriteria untuk rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2014) dengan menggunakan rumus 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] :

Skor Interval Persentase Skor = [(Total Skor): Nilai Maksimum] x
100

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 kriteria penafsiran hasil perhitungan data deskriptif sebagai berikut.

TABEL 3. 8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN DATA DESKRIPTIF

Alternatif Jawaban	Skala
Seluruhnya	100%
Hampir Seluruhnya	76% - 99%
Sebagian Besar	51% - 75%
Setengahnya	50%
Hampir setengahnya	26% - 49%
Sebagian Kecil	1% - 25%
Tidak Seorangan	0%

Sumber: Moch Ali, (1985)

Berdasarkan skala alternatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai maksimum sebesar tujuh dan nilai minimum sebesar satu, maka garis kontinum dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	-------	--------	---------------

Sumber: Sugiyono (2014:135)

GAMBAR 3.1
GARIS KONTINUM

3.2.9.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja sosial dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, langkah kerja berikut dapat dilakukan:

A. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran apakah data kita berdistribusi normal sehingga sehingga dapat digunakan statistik parameter. Tujuan dari uji normalitas data untuk mengetahui apakah variabel tersebut normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas adalah:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

(Sugiyono,2014)

dimana : O_i = frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-i

E_i = frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke-i

X^2 = nilai Chi-square

Untuk melihat apakah data berdistribusi normal dapat digunakan dengan membaca penjelasan secara grafis yaitu jika semua titik sebar yang didapat berada

dekat garis lurus maka data akan berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data dengan SPSS, lakukan hal berikut:

1. *Entry* data atau buka *file* data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, Chi-square. Hipotesis yang diuji:

H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

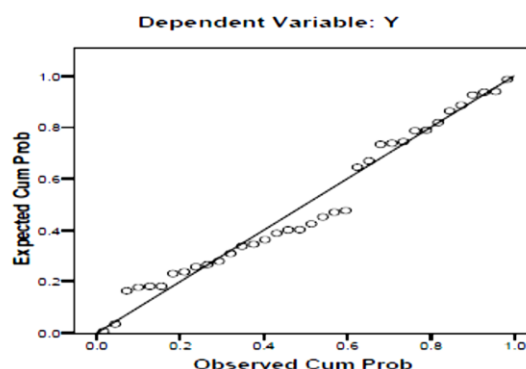
Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal.

Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3. 2
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS

dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono,2014)

Ket:

D = Deviasi

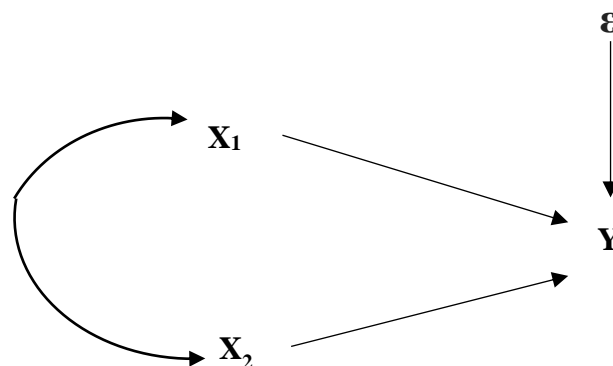
S(x) = Distribusi frekuensi yang observasi

F₀(x) = Distribusi 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. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknis analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam penelitian ini yaitu teknis analisis jalur (*path analysis*). Dalam memenuhi persyaratan digunakannya metode analisis jalur maka sekurang-kurangnya data yang diperoleh adalah data interval. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X₁ (kepemimpinan) dan X₂ (lingkungan kerja sosial) terhadap variabel Y (kinerja). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambar struktur hipotesis pada gambar 3.3 sebagai berikut.



GAMBAR 3. 3
STRUKTUR HUBUNGAN KAUSAL ANTARA X DAN Y

Keterangan:

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Lingkungan Kerja Sosial

Y : Kinerja

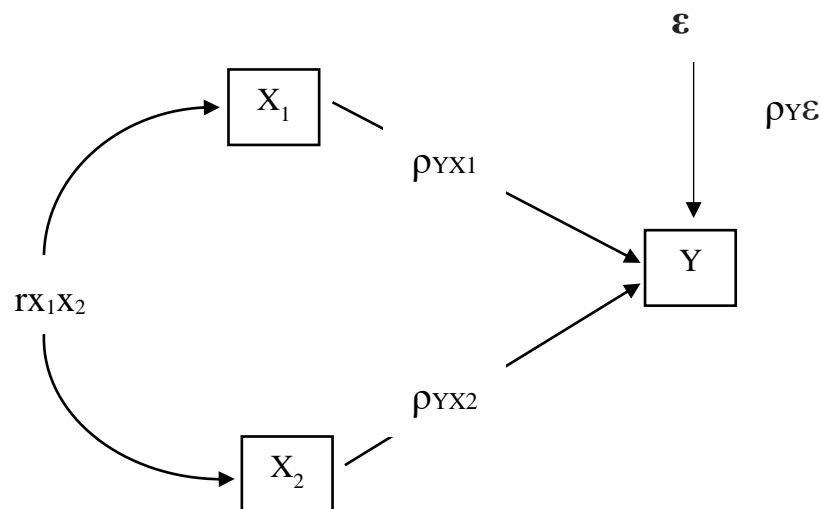
ε : Epsilon (Variabel lain)

Struktur hubungan Gambar 3.3 menjelaskan bahwa variabel independen berdampak pada variabel dependen. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara X_1 (kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja sosial) dan Y (kinerja) yaitu variabel residu dan dilambangkan dengan ε namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan.

Struktur hubungan antara X dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan antara (1) kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y), (2) lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kinerja (Y), dan (3) kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja sosial (X_2) terhadap kinerja (Y).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambarkan struktur analisis jalur



GAMBAR 3.4
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS UTAMA

2. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas

$$R_1 = \begin{array}{cc|c} & X_1 & X_2 & \\ \hline & r_{X_1.X_1} & r_{X_2.X_1} & X_1 \\ & r_{X_1.X_2} & r_{X_2.X_2} & X_2 \\ \hline \end{array}$$

Desty Putri Djayanti, 2021

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA

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



3. Identifikasi persamaan sub hipotesis menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X_1 & X_2 \end{matrix} \\ \begin{matrix} C_{1.1} \\ C_{1.2} \end{matrix} & \begin{matrix} C_{2.1} \\ C_{2.2} \end{matrix} \end{matrix} \begin{vmatrix} X_1 \\ X_2 \end{vmatrix}$$

4. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

$$\begin{vmatrix} \rho_{YX1} \\ \rho_{YX2} \end{vmatrix} \begin{matrix} \begin{matrix} X_1 & X_2 \end{matrix} \\ \begin{matrix} C_{1.1} & C_{2.1} \\ C_{1.2} & C_{2.2} \end{matrix} \end{matrix} \begin{vmatrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \end{vmatrix}$$

5. Hitung R²Y (X₁ dan X₂) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X₁ dan X₂, terhadap Y secara simultan dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_1, X_2) = [\rho_{YX1}, \rho_{YX2}] \begin{matrix} \begin{matrix} r_{YX1} \\ r_{YX2} \end{matrix} \end{matrix}$$

Koefisien determinasi total secara parsial dengan menggunakan rumus:

$$R^2YX_1 = [r_{YX1}] \begin{matrix} r_{YX1} \end{matrix}$$

$$R^2YX_2 = [r_{YX2}] \begin{matrix} r_{YX2} \end{matrix}$$

6. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

1. Pengaruh (X₁) terhadap Y

Pengaruh langsung = $\rho_{YX1} \cdot \rho_{YX1}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{1.2}) = $\rho_{YX1} \cdot r_{X1.X2} \cdot \rho_{YX2} +$

Pengaruh total (X₁) terhadap Y =

2. Pengaruh (X₂) terhadap Y

Pengaruh langsung = $\rho_{YX2} \cdot \rho_{YX2}$

Pengaruh tidak langsung melalui (X_{2.1}) = $\rho_{YX2} \cdot r_{X2.X1} \cdot \rho_{YX1} +$

Pengaruh total (X_2) terhadap Y =

7. Menghitung variabel lain (ϵ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^{2Y(X_1, X_2)}}$$

8. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

Rumusan hipotesis operasional:

$$H_0: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2}$$

H_a : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_i} \neq 0$, $i=1$, dan 2

9. Uji statistik secara simultan dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{(n - k - i) \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} \rho_{YX_1}}{(n - k - i) \sum_{i=1}^k \rho_{YX_i} \rho_{YX_1}}$$

Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan tabel distribusi F-Snedecor, apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 tidak ditolak.

10. Uji statistik secara parsial atau individual dengan rumus menggunakan rumus statistik:

$$t = \frac{\rho_{x_i x_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^{2x_i(x_1, x_2)})(C_{ii} + C_{ii} - 2C_{ii})}{n - k - i}}}$$

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ mendekati (100%)

Tidak ditolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ mendekati (100%)

Untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja digunakan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel eksogen sehingga dibuat pedoman interpretasi koefisien. Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan dengan menggunakan rumus Guilford pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.9
KOEFESIEN KORELASI DAN TAKSIRANNYA

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono, 2013:231

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uji statistika yang sesuai harus digunakan. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2010:192), untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) digunakan beberapa pengujian, yaitu:

A. Uji - F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2008:223)

Keterangan:

- R = Koefisien Korelasi
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah sampel

Menurut asumsi Sugiyono (2008:223), kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam kasus tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, derajat adalah $dk (n-2)$ dan dilakukan uji satu arah, yaitu sisi kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $H_i : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. $H_o : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

B. Uji - t

Untuk menguji signifikansi dari hubungan tersebut, perlu menggunakan rumus signifikansi korelasi *product moment* untuk menguji signifikansinya, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

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

(Sugiyono, 2013:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Pertama-tama harus berusaha menguji nilai t dari kriteria keputusan yang diusulkan yang mempengaruhi hipotesis, dan membandingkannya dengan nilai tabel t (tingkat kesalahan adalah $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$, dan derajat adalah dk (n-2), dan mengadopsi inspeksi satu arah, yaitu inspeksi tangan kanan, dan kemudian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji untuk memutuskan menerima hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H1 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H2 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai

H3 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai