

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini “Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)” dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan (Y)”.

3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV, Jl. Phh. Mustofa No. 38, Cikutra, Kecamatan Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, 40124. Sumber data adalah karyawan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Masalah utama dalam penelitian ini memiliki variabel ketergantungan antara variabel satu dengan lainnya. Penelitian ini menguji tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Desain penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan sebuah data yang memiliki tujuan dan manfaat yang positif (Sugiyono, 2017). Berlandaskan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini akan diperoleh gambaran berupa gambaran tentang faktor-faktor bebas dan variabel terikat karena penelitian

deskriptif berusaha memberikan gambaran yang sistematis dan akurat. Sedangkan penelitian verifikatif mencoba mengumpulkan data secara langsung untuk menguji teori penelitian. Selanjutnya akan diuji apakah terdapat pengaruh budaya perusahaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Penulis melakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen penelitian terhadap keberadaan suatu variabel. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dan pengukuran indikator-indikator menggunakan skala ordinal. Berikutnya variabel-variabel tersebut secara operasional dirumuskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X_1) Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mampu membuat para pengikutnya merasa percaya, kagum, setia dan hormat kepada pemimpin tersebut, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan suatu hal yang lebih dari pada yang diharapkan. (Yukl, 2013)	1. Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	Kemampuan pemimpin memotivasi	Tingkat kemampuan pemimpin memotivasi karyawan	Ordinal
		Kepercayaan pemimpin kepada kemampuan karyawan	Tingkat kepercayaan pemimpin kepada kemampuan karyawan	Ordinal
		Keyakinan pemimpin kepada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	Tingkat keyakinan pemimpin kepada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai	Ordinal
		Kemampuan pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaan	Tingkat kemampuan pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan pemimpin	Tingkat	Ordinal

		melakukan komunikasi mengenai pekerjaan dengan jelas	kemampuan pemimpin melakukan komunikasi dengan jelas mengenai pekerjaan	
	2. Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	Kemampuan pemimpin menjadi <i>role model</i> atau contoh	Tingkat keberhasilan pemimpin menjadi <i>role model</i> atau contoh bagi karyawan	Ordinal
		Kemampuan pemimpin memberikan petunjuk untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	Tingkat kemampuan pemimpin memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal
		Kepercayaan kepada pimpinan	Tingkat kepercayaan karyawan kepada pimpinan	Ordinal
		Keberhasilan pemimpin menanamkan rasa bangga terhadap karyawan	Tingkat keberhasilan pemimpin menanamkan rasa bangga terhadap karyawan	Ordinal
		Keberhasilan pemimpin memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi	Tingkat keberhasilan pemimpin memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi	Ordinal
	3. Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	Kemampuan pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat frekuensi pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu inovatif dalam	Tingkat frekuensi pemimpin memberikan dorongan kepada	Ordinal

		menyelesaikan pekerjaan	karyawan untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Kemampuan pemimpin memberikan rangsangan berpikir kepada karyawan dalam memecahkan masalah	Tingkat frekuensi pemimpin memberikan rangsangan berpikir kepada karyawan untuk memecahkan masalah secara solutif	Ordinal
		Kemampuan pemimpin mendorong karyawan untuk mencari perspektif yang berbeda dalam memecahkan masalah	Tingkat frekuensi pemimpin mendorong karyawan untuk melihat permasalahan dari berbagai sudut yang berbeda	Ordinal
		Kemampuan pemimpin untuk mendengarkan ide/gagasan karyawan	Tingkat frekuensi pemimpin untuk mendengarkan ide/gagasan karyawan	Ordinal
	4. Pertimbangan Individu (<i>Individualized consideration</i>)	Kemampuan pemimpin membantu karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki	Tingkat frekuensi pemimpin membantu karyawan dalam mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki	Ordinal
		Kemampuan pemimpin memberikan penugasan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Tingkat frekuensi pemimpin dalam memberikan penugasan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Ordinal
		Kemampuan pemimpin nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri karyawan	Tingkat frekuensi pemimpin memberikan nasihat penting bagi	Ordinal

			pengembangan diri karyawan	
		Kemampuan pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan untuk setiap keberhasilan yang dicapai	Tingkat frekuensi pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan untuk setiap keberhasilan yang dicapai	Ordinal
		Ketersediaan pemimpin mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawannya	Tingkat frekuensi pemimpin mendengarkan kesulitan dan keluhan karyawannya	Ordinal
<p>Budaya Organisasi (X₂)</p> <p>Budaya organisasi adalah pola konsisten nilai bersama, norma, dan keyakinan yang dapat mempengaruhi cara orang berinteraksi dan bekerja.</p> <p>(Robbins & Judge, 2017)</p>	<p>1. Inovasi dan Berani dalam Mengambil Risiko</p>	<p>Nilai-nilai kemampuan berinovasi</p>	Tingkat organisasi menghargai setiap karyawan yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya	Ordinal
			Tingkat organisasi menghargai kebebasan setiap individu karyawan dalam berpendapat	Ordinal
			Tingkat organisasi menghargai inovasi yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu	Ordinal
			Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	Ordinal
				Keberanian dalam mengambil risiko

	2. Perhatian pada Detail	Organisasi memperhatikan hal rinci mengenai pekerjaan	Tingkat organisasi memberikan arahan yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan karyawan yang harus dilakukan	Ordinal
			Tingkat organisasi dalam memperhatikan semua pekerjaan yang dilakukan karyawan secara detail	Ordinal
		Organisasi menuntut karyawan untuk teliti dan akurat mengenai pekerjaan	Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	Ordinal
			Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	Ordinal
		Organisasi menyampaikan tujuannya secara detail	Tingkat dukungan organisasi menyampaikan tujuannya secara detail kepada karyawan	Ordinal
	3. Orientasi Hasil	Organisasi mendukung karyawan untuk berkembang dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja	Tingkat organisasi mendukung karyawan untuk terus berkembang guna mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat organisasi berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja karyawan guna memperoleh hasil yang optimal	Ordinal
		Organisasi menekankan	Tingkat organisasi	Ordinal

		hasil kerja yang optimal	menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	
			Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk berorientasi kepada hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat dukungan organisasi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	
	4. Orientasi Manusia	Keaaktifan karyawan dalam mengambil peluang	Tingkat organisasi mendukung karyawan untuk aktif mengambil peluang yang ada	Ordinal
		Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan	Tingkat organisasi memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki sehingga bermanfaat bagi organisasi	Ordinal
			Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Ordinal
		Organisasi menuntut karyawan untuk mandiri dan bekerja sesuai prosedur yang telah	Tingkat organisasi menuntut karyawan untuk mandiri dalam	Ordinal

		ditetapkan	menyelesaikan pekerjaan	
			Tingkat organisasi menekankan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	Ordinal
	5. Orientasi Tim	Kekompakan berdiskusi dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kekompakan dalam berdiskusi	Ordinal
			Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal
		Kerja sama antar rekan kerja untuk mencapai target yang sudah diberikan	Tingkat kekompakan dalam menjalin kerja sama untuk meningkatkan hasil terbaik	Ordinal
			Tingkat loyalitas yang tinggi terhadap tim untuk mencapai target pekerjaan	Ordinal
			Tingkat organisasi menekankan pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan yang telah diberikan	Ordinal
	6. Keagresifan	Karyawan giat dalam bekerja	Tingkat karyawan giat dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		Karyawan mematuhi peraturan	Tingkat karyawan mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	Ordinal
		Karyawan berbagi informasi mengenai pekerjaan	Tingkat karyawan berbagi informasi pada rekan kerja dalam	Ordinal

			pelaksanaan pekerjaan		
		Keagresifan karyawan dalam bekerja	Tingkat karyawan merasa tidak puas dengan satu pekerjaan, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya	Ordinal	
	7. Stabilitas	Kenyamanan yang diberikan organisasi	Tingkat organisasi memberikan kondisi kenyamanan kepada karyawan	Ordinal	
		Karyawan yang mengedepankan visi dan misi organisasi	Tingkat organisasi memiliki karyawan yang mampu mengedepankan visi dan misi organisasi	Ordinal	
Kinerja (Y) Kesiapan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan sesuatu sesuai dengan kewajiban dan tujuan usaha serta hasil yang diinginkan. (Dessler, 2017)	1. Kualitas	Ketepatan hasil pekerjaan	Tingkat ketepatan hasil pekerjaan dengan target kerja	Ordinal	
			Tingkat kerapihan hasil pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu	Ordinal	
	2. Kuantitas	Efektif	Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketelitian karyawan dalam menggunakan fasilitas/alat kerja yang digunakan	Ordinal	
			Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat kecepatan dalam bekerja dengan tepat	Ordinal	

		Pencapaian Target Kerja	Tingkat kemampuan karyawan mencapai target kerja	Ordinal		
			Tingkat kemampuan karyawan melebihi target kerja	Ordinal		
			Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan yang ingin dicapai	Ordinal		
	3. Kepercayaan		Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan	Ordinal	
				Tingkat keahlian melakukan komunikasi terhadap rekan kerja	Ordinal	
			Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	Ordinal	
				Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan	Ordinal	
			Kreativitas	Tingkat kreativitas dalam memberi solusi permasalahan pekerjaan	Ordinal	
				Tingkat kreativitas dalam memberikan ide atau gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
			4. Kerja sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan bersama rekan dalam	Ordinal

			menyelesaikan pekerjaan	
			Tingkat kekompakan dalam mengatasi hambatan di tempat kerja	Ordinal
		Kepedulian	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja yang belum tuntas	Ordinal
			Tingkat kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi rekan kerja	Ordinal
		Adaptasi	Tingkat adaptasi terhadap perubahan teknologi	Ordinal
			Tingkat adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja	Ordinal
	5. Ketersediaan	Kesiapan dalam bekerja	Tingkat ketersediaan diri dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan mengobservasi pekerjaan	Ordinal
		Keaktifan	Tingkat keaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan dalam rapat kerja	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan bagian penting dalam melakukan suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian pada penggunaan kuesioner atau wawancara disebut sebagai responden atau orang yang mampu menjawab pertanyaan secara tertulis dan tidak tertulis.

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian dapat didefinisikan sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh, pada penelitian ini terdapat sumber data yang diperoleh dari data berikut ini:

1. Data primer, untuk memperoleh data primer dilakukan secara langsung dari unit analisis pada penelitian ini. Pada penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV
2. Data Sekunder, dalam memperoleh data sekunder dilakukan secara tidak langsung yang bertujuan sebagai data tambahan. Pada penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dan mencari berbagai data lain yang berkaitan dengan masalah penelitian pada karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengamatan dalam penelitian dilakukan secara langsung kepada karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV menggunakan cara:

- a. Wawancara

Metode pengumpulan data berbasis wawancara berupaya mengumpulkan informasi dengan menggunakan metode berdasarkan pengetahuan dan pendapat individu

b. Kuesioner

Menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berkaitan dengan penyelidikan dan dibagikan kepada responden dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui pemanfaatan berbagai laporan, referensi, jurnal, buku, dan bahan-bahan lainnya, strategi ini berupaya mengintensifkan pencarian informasi tentang masalah kajian

3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan area atas subjek atau objek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV 66 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi IV, pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 66 karyawan dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 66 orang sebagai responden.

3.5.3 Teknik Sampling

Pendekatan *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini. Pendekatan yang digunakan untuk menentukan sampel dengan menggunakan populasi sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017) dikenal dengan sampling jenuh. Sampel jenuh ini, juga dikenal sebagai sampel maksimal, tidak dapat mengubah representasi tidak peduli berapa banyak yang ditambahkan 66 orang karyawan sebagai sampel untuk penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Menurut Arikunto (2016) “Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat valid atau kesahihan instrumen”.

Kuesioner adalah alat penelitian dalam penelitian ini. Uji coba instrumen kuesioner akan dilakukan pada sampel responden sebelum penyebaran kuesioner kepada responden untuk melihat apakah ada pertanyaan atau pernyataan (item) yang tidak relevan perlu dihapus atau dihilangkan. Pada saat melakukan uji validitas, skor total akan dikaitkan dengan skor pada setiap item, dengan skor keseluruhan diwakili oleh nilai Y dan skor item dengan nilai X. setelah mengumpulkan indeks validitas setiap item. Item yang tidak memenuhi syarat akan dicatat dan validitasnya akan dievaluasi sesuai.

Adapun uji validitas yang akan dilakukan yakni teknik analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Berikut ini merupakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan:

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

Keterangan:

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

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

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

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid item tersebut.

Tabel 3. 2
Tabel Interpretasi Besarnya Nilai r

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

1. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah Teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tolak ukur prestasi yang sama
2. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap 99 karyawan.

Tabel 3. 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,759	0,444	Valid
2	0,506	0,444	Valid
3	0,584	0,444	Valid
4	0,660	0,444	Valid
5	0,618	0,444	Valid

6	0,887	0,444	Valid
7	0,594	0,444	Valid
8	0,460	0,444	Valid
9	0,857	0,444	Valid
10	0,660	0,444	Valid
11	0,450	0,444	Valid
12	0,669	0,444	Valid
13	0,759	0,444	Valid
14	0,594	0,444	Valid
15	0,469	0,444	Valid
16	0,559	0,444	Valid
17	0,579	0,444	Valid
18	0,603	0,444	Valid
19	0,627	0,444	Valid
20	0,627	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,845	0,444	Valid
2	0,818	0,444	Valid
3	0,762	0,444	Valid
4	0,641	0,444	Valid
5	0,690	0,444	Valid
6	0,721	0,444	Valid
7	0,845	0,444	Valid
8	0,845	0,444	Valid
9	0,645	0,444	Valid
10	0,753	0,444	Valid
11	0,760	0,444	Valid
12	0,808	0,444	Valid
13	0,610	0,444	Valid
14	0,671	0,444	Valid
15	0,659	0,444	Valid
16	0,659	0,444	Valid
17	0,659	0,444	Valid
18	0,634	0,444	Valid
19	0,548	0,444	Valid
20	0,548	0,444	Valid

21	0,461	0,444	Valid
22	0,467	0,444	Valid
23	0,461	0,444	Valid
24	0,492	0,444	Valid
25	0,614	0,444	Valid
26	0,569	0,444	Valid
27	0,591	0,444	Valid
28	0,610	0,444	Valid
29	0,610	0,444	Valid
30	0,605	0,444	Valid
31	0,605	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,532	0,444	Valid
2	0,568	0,444	Valid
3	0,532	0,444	Valid
4	0,532	0,444	Valid
5	0,532	0,444	Valid
6	0,773	0,444	Valid
7	0,532	0,444	Valid
8	0,532	0,444	Valid
9	0,550	0,444	Valid
10	0,581	0,444	Valid
11	0,915	0,444	Valid
12	0,686	0,444	Valid
13	0,659	0,444	Valid
14	0,655	0,444	Valid
15	0,532	0,444	Valid
16	0,704	0,444	Valid
17	0,573	0,444	Valid
18	0,523	0,444	Valid
19	0,567	0,444	Valid
20	0,550	0,444	Valid
21	0,630	0,444	Valid
22	0,686	0,444	Valid
23	0,686	0,444	Valid
24	0,532	0,444	Valid

25	0,855	0,444	Valid
26	0,633	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $dk = n - 2$, sehingga diperoleh nilai *rtabel*. Maka dari itu setiap item dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki *rhitung* lebih besar daripada *rtabel* ($r_i(x - i) > rtabel$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui mengenai tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat pengumpul data dalam mengungkap gejala sekelompok individu pada pelaksanaan waktu yang berbeda. Konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur subjek dengan hasil yang tidak berbeda jauh, maka angket dinyatakan reliabel (Arikunto, 2016). Reliabilitas sebagai koefisien dinyatakan dalam bentuk angka, koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi. Tujuan reliabilitas untuk memberikan kepercayaan terhadap instrument sebagai alat untuk pengumpul data.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) adalah statistik yang sering digunakan dalam melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dengan koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60 diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai. 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

σ^2 = Varians total

Dena Zanuba, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

σ^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 $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 3. 6
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: (Arikunto, 2016)

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,911	0,700	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi	0,765	0,700	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,764	0,700	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan *SPSS 26.0 for Windows*

Dena Zanuba, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Persepsional pada Karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah IV) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.7 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan komponen penting dari proses penelitian yang dapat diwujudkan dalam bentuk tertulis atau tidak. Rancangan ini telah disusun sebelum pengumpulan data dilakukan dan saat merumuskan hipotesis. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data. Secara umum, langkah-langkah dalam pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, proses data mentah (*row data*) dilakukan pengecekan terhadap kesalahan yang mungkin dilakukan oleh oleh pewawancara atau responden dalam pengisian kuesioner. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk memastikan kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan, termasuk identitas responden, data yang relevan, dan pengisian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. *Coding*, berdasarkan pedoman penentuan bobot nilai setiap item dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert kategori lima, pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan item. Balasan positif mendapat skor atau bobot 5-4-3-2-1, sedangkan jawaban negatif mendapat skor 1-2-3-4-5

Tabel 3. 8
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 9
Tabel Rekapitulasi Data

Responden	Skor Item				Total
	1	2	...	N	
1					
2					
...					
N					

4. Analisis data, dua jenis analisis yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\mathbf{\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn}$$

Keterangan :

Xi = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = Jumlah Skor Angket Masing-masing Responden

Tabel 3. 10
Kriteria Penafsiran Hasil Kuesioner

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	>36% - 52%	Rendah
3	>52% - 68%	Sedang
4	>68% - 84%	Tinggi
5	>84% - 100%	Sangat Tinggi

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut:

Tinggi : ST x JB x JR

Sedang : SS x JB x JR

Rendah : SR x JB x JR

Keterangan :

ST : Skor Tertinggi

SS : Skor Sedang

SR : Skor Rendah

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

- Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
- Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan ke dalam garis kontinum di bawah ini.

Rendah	Sedang	Tinggi
--------	--------	--------

- b. Analisis verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan mengenai permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*).

3.7.2 Analisis Method Of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal namun untuk memproses data dengan statistik parametrik diperlukan data dalam skala interval, maka diperlukan transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus:

$$P_i = \frac{f}{N}$$

4. Tentukan proporsi kumulatif ;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (*skala value*) dengan menggunakan rumus:

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

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Tabel 3. 11
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					

Nilai					
Skala Value					

3.7.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode evaluasi yang dipergunakan untuk mempelajari kekuatan hubungan antara dua variabel kontinu yang diukur secara numerik. Misalnya tinggi dan berat, oleh karena itulah jenis analisis khusus ini berguna ketika seorang peneliti ingin menetapkan apakah ada kemungkinan hubungan antar variabel penelitian.

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

Keterangan:

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

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

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 sangatkuat 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. 12
Pedoman 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

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2017), langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi *multiple* adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multiple adalah memastikan bahwa data yang digunakan memiliki asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi distribusi data dari setiap variabel yang terlibat dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), jika data dari setiap variabel tidak memiliki distribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan metode statistik parametrik. Data yang mengandung nilai ekstrim seringkali tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti pola distribusi normal, ini menunjukkan bahwa populasi dari mana data diambil juga memiliki distribusi normal. Dalam hal ini, analisis regresi linear *multiple*

dapat digunakan untuk menganalisis data tersebut. Dalam penelitian ini, penyebaran data berada di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot*, dari kiri bawah ke kanan atas, yang menunjukkan adanya kecenderungan distribusi normal. Dengan demikian, penelitian dapat dilanjutkan dengan analisis regresi linear *multiple*.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

Skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistic parametrik dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale value}_{\text{minimum}}| + 1$$

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis. Tujuan uji hipotesis ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

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

Keterangan :

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

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

1. Hipotesis pertama

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Keterangan:

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya data/sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis 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