

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat di percaya tentang pengaruh antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Badan Kepegawaian Negara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah provinsi Jakarta Timur. Wilayah provinsi Jakarta Timur yaitu tepatnya di Koperasi Pegawai BKN (Badan Kepegawaian Negara) Jl.Mayjend Sutoyo No.12 Jakarta Timur.

Waktu penelitian dilaksanakan yaitu dari pada April 2015 dengan alasan bahwa pada waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Study Lapangan (*Field Research*) yaitu metode pengumpulan data yang di lakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melakukan ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek.

- b. Survey, yaitu melalui kuesioner disebarakan dengan mendatangi satu persatu calon responden, melihat apakah calon memenuhi persyaratan sebagai calon responden, lalu menanyakan kesediaan untuk mengisi kuesioner.

D. Populasidan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto bahwa “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”⁸². Selain itu, menurut Sudjana, “populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, menghitung hasil atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari semua sifat-sifatnya”⁸³. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan Koperasi Pegawai BKN. Populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan koperasi pegawai BKN yang berjumlah 40 orang yang memiliki karakteristik homogen yaitu, memiliki kinerja yang kurang memuaskan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁸⁴. Sampel diambil berdasarkan tabel isaac dan michael. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% sejumlah 36 karyawan koperasi pegawai BKN di Jakarta timur.

Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan “teknik sampel sederhana”⁸⁵ (simple random sampling) yaitu teknik sampling yang digunakan dengan cara setiap populasi memiliki kesempatan/peluang yang sama

⁸² Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h.108

⁸³ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), h.6

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfa Beta, 2001), h.117

⁸⁵ Arikunto, Suharsimi. *Op Cit.*, h. 102

untuk dijadikan sampel. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut, maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi yang ada. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilnya data dari populasi tersebut.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu : Kepemimpinan transformasional (Variabel X1), Komitmen Organisasi (Variabel X2) dan Kinerja Karyawan (Variabel Y). Data yang digunakan untuk X1, X2 dan Y adalah menggunakan data primer dengan menggunakan kuisisioner angket yang menggunakan pilihan untuk mempermudah perhitungan, instrumen penelitian yang mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja Karyawan adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. atau *performance* berarti hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sungguh-sungguh dapat dinilai.

b. Definisi Operasional

Kinerja Karyawan adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu bagi perusahaan. atau *performance* berarti hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sungguh-sungguh dapat dinilai, Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan, inisiatif dan komunikasi antar saya. Data kinerja karyawan menunjukkan varian tinggi rendahnya kinerja karyawan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja karyawan

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kinerja karyawan ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator kisi-kisi instrument kinerja karyawan dapat dilihat pada table III.1 sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator-Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Indikator	Sub Indikator	Sebelum Uji Coba		Drop	Setelah Uji Coba	
			+	-		+	-
1	Kualitas kerja	Pemahaman kerja	1,2,3,4		5	1,2,3,4	
2	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas	6,7,8,9 ,10,11, 12,14, 15,16		13	6,7,8,9, 10,11, 12,14, 15,16	

3	Kemampuan	Kemampuan bekerjasama	17,18, 19,20			17,18, 19,20	
4	Inisiatif	Solusi pintar	21,22, 23			21,22, 23	
5	Komunikasi antar saya	Umpan balik	24,25			24,25	

Untuk mengisi kuesioner model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut tabel skala likert :

Tabel III.2

Daftar Nilai Skala Linkert Instrumen Variabel Y (kinerja karyawan)

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat setuju	5	1
S: Setuju	4	2
R :Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak setuju	2	4
STS : Sangat tidak setuju	1	5

d. Kalibrasi Instrumen Kinerja Karyawan

1. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen variabel kinerja karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala

likert sebanyakbutir pernyataan mengacu pada indikator kinerja karyawanseperti terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya ,konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk,yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabelkinerja karyawan. Setelah konsep instrumen disetujui,selanjutnya akan di ujicobakan responden.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop. Dari proses pengujian instrument kinerja karyawan diperoleh butir-butir yang drop yaitu no 5 dan 13

2. Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Setelah proses validasi, selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁸⁶, Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Setelah dilakukan analisis dengan teknis analisis Alpha Cronbach menggunakan SPSS 17 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,935 seperti ditunjukkan pada table output SPSS berikut :

Tabel III.3
Nilai Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.935	23

⁸⁶Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, hal.173

2. Variabel Kepemimpinan transformasional (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang berusaha keras melakukan perubahan secara menyeluruh sehingga organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan indikator yaitu mendapatkan rasa hormat (*idealized influence*), mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana (*inspirational motivation*), menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif, pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, sikap dan perilaku didasarkan pada ilmu pengetahuan (*intellectual stimulation*) dan memberikan perhatian pribadi, memberlakukan pegawai secara individu, melatih, menasehati (*individualized consideration*) yang dituangkan dengan instrument berbentuk kuisisioner.

c. kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Kisi-kisi instrumen kepemimpinan transformasional yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji

realibilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrument final masih mencerminkan indikator variabel kepemimpinan transformasional.

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

no	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Final	
			+	-		+	-
1	Kharismatik (<i>Idelized Influence</i>)	1. Memberi visi dan misi	1,2,3			1,2,3	
		2. Memperoleh rasa hormat	5,6		4	5,6	
2	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	1. Mengkomunikasikan harapan-harapan tinggi dengan simbol	7,8			7,8	
		2. Membangun kepercayaan diri	9,10,11			9,10,11	
		3. Mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana	12,13		14	12,13	
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	1. Meningkatkan intelegensi	15,16			15,16	
		2. Rasionalitas	17,18,19			17,18,19	
		3. Memberikan inspirasi agar kreatif dan inovatif	20,21			20,21	
		4. Pemecahan masalah yang teliti	22,23			22,23	
4	Perhatian terhadap Individu (<i>Individualized Consideratio</i>)	1. Memberikan perhatian pribadi	24,25		26	24,25	
		2. Membina, membimbing, melatih	27,28,29			27,28,29	
		3. Menasehati	30,31,32			30,31,32	

Keterangan:

*Butir Soal Drop

Sementara penilaian dalam instrumen kepemimpinan transformasional telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap butir tersebut yang bernilai dari satu hingga lima sesuai tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas, lihat tabel berikut ini:

Tabel III.5
Skala Penilaian Kepemimpinan Transformasional

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
R : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Kalibrasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

1. Validasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Proses pengembangan instrument kepemimpinan transformasional dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk daftar kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner mengacu kepada indikator kepemimpinan transformasional seperti terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator dari variabel kepemimpinan transformasional. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya akan di ujicobakan responden.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu :

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop. Dari proses pengujian instrument kepemimpinan transformasional diperoleh butir-butir yang drop yaitu no 4, 14, dan 26.

2. Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Setelah proses validasi, selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. “Rumus Alpha Cronbach digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁸⁷ Dengan rumus sebagai berikut

⁸⁷Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, hal.173

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
 $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
 st^2 = Varian skor total

Setelah dilakukan analisis dengan teknis analisis Alpha Cronbach menggunakan SPSS 17 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,959, seperti ditunjukkan pada table output SPSS berikut:

Tabel III.6
Nilai Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	29

3. Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen adalah kekuatan seorang individu untuk dapat terlibat dalam sebuah organisasi serta berpartisipasi secara aktif, sehingga dapat melaksanakan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional

Komitmen adalah kekuatan seorang individu untuk dapat terlibat dalam sebuah organisasi serta berpartisipasi secara aktif, sehingga dapat melaksanakan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut. Berdasarkan teori di atas, komitmen organisasi memiliki indikator, komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang valid dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi intrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7

Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi (X1)

No	Indikator	Sub Indikator	Sebelum Uji Coba		Drop	Setelah Uji Coba	
			+	-		+	-
1	Komitmenafektif	1. Keterlibatan	1,2,3			1,2,3	
		2. Kepercayaan	4,5,6			4,5,6	
		3. Kebanggaan	7,8			7,8	
		4. Ikatan kejiwaan	10		9	10	

		5. Kesesuaian tujuan individu dengan organisasi	11,12			11,12	
2	Komitmen Berkelanjutan	1. Kerugian jika keluar dari organisasi	13,14,15			13,14,15	
		2. Keuntungan akumulatif	16,17,18,19			16,17,18,19	
		3. Keterpaksaan dalam berkomitmen	20,21,22,23			20,21,22,23	
3	Komitmen normatif	1. Tanggung jawab	25,26,27		24	25,26,27	
		2. Keengganan meninggalkan koperasi	28,30,31		29	28,30,31	
		3. Konsistensi dalam pekerjaan	32,33,34,35			32,33,34,35	

Dalam mengisi kuisioner dengan model skala Linkert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari butir pertanyaan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang dianggap paling sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5.

Tabel III.8

Daftar Nilai Skala Linkert Instrumen komitmen organisasi (X2)

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
R : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Kalibrasi Instrumen Komitmen Organisasi

1. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses penyusunan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pertanyaan dengan skala Linkert 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada dimensi komitmen organisasi seperti pada kisi-kisi yang tampak pada Tabel III.7

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut mengukur indikator-indikator dari variable komitmen organisasi. Setelah konsep instrument disetujui, selanjutnya akan diujicobakan kepada responden.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}}$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- y_i = Deviasi skor butir dari Y_i
- y_t = Deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop. Dari proses pengujian instrument komitmen organisasi diperoleh butir-butir yang drop yaitu no 9, 24, dan 29.

2. Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi

Setelah proses validasi, selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”⁸⁸. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Setelah dilakukan analisis dengan teknis analisis Alpha Cronbach menggunakan SPSS 17 diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,929, seperti ditunjukkan pada table output SPSS berikut :

⁸⁸Suharsimi Arikunto, *Oh.cit*, hal.173

Tabel III.9
Nilai Reliabilitas Komitmen Organisasi

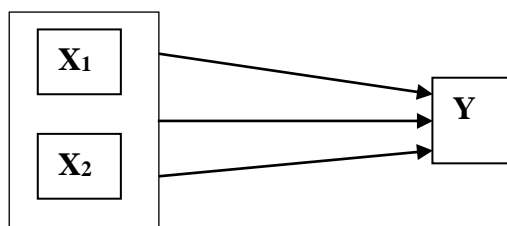
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.929	32

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), variabel bebas komitmen organisasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel X terhadap variabel Y, maka konstelasi pengaruh antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:



Keterangan :

Variabel bebas (X1) = Kepemimpinan Transaksional

Variabel bebas (X2) = Komitmen Organisasi

Variabel terikat (Y) = Kinerja Karyawan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data adalah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi linear digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikan atau diturunkan.⁸⁹ Analisis regresi ganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.⁹⁰

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan :

$$a = Y - a_1\bar{X}_1 + a_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

⁸⁹ Duwi Priyanto, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta : Gava Media, 2009), hal.40

⁹⁰ Moh, Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal.94

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel Terikat
- X_1 = Variabel bebas
- X_2 = Variabel bebas
- a = Nilai Harga Y bila $X = 0$ (intersep/konstanta)
- b_1 = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional (X_1)
- b_2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X_2)

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu :

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut :

- c) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d) Jika data menyebar jauh dari diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Linearitas

Pengujian normalitas dengan memuat plot residual terhadap nilai-nilai prediksi. Jika diagram antara nilai-nilai prediksi dan residual tidak membentuk suatu pola tertentu, juga kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 dalam scatterplot, maka asumsi linearitas terpenuhi.⁹¹

3. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variable atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi, koefisien korelasi itu digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan, dan berarti atau tidak hubungan tersebut.⁹²

a. Koefisien Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial adalah analisis pengaruh antara dua variable dengan mengendalikan variabel yang dianggap mempengaruhi (dibuat konstan).⁹³ Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah :

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X₁ bila X₂ konstan :

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

⁹¹ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. (Yogyakarta : Andi) hal.16

⁹² Duwi Priyatno, *Oh. Cit*, hal. 9

⁹³*Ibid*, Hal. 23

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X₂ bila X₁ konstan :

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y1} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

r_{y1} = Koevisien korelasi antara Y dan X₁

r_{y2} = Koevisien korelasi antara Y dan X₂

r_{y12} = Koevisien korelasi antara X₁ dan X₂

b. Koefisien Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi dengan variabel dependent secara simultan (serempak), dengan rumus:

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

Keterangan :

R_{y12} = Korelasi antara variabel X₁ dengan X₂ secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{y1} = Koevisien korelasi antara Y dan X₁

r_{y2} = Koevisien korelasi antara Y dan X₂

r_{y12} = Koevisien korelasi antara X₁ dan X₂ ⁹⁴

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

⁹⁴ Sudjana, *Metodologi Statistika*, (Bandung : Tarsito, 2002) hal.384

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. ⁹⁵

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁵⁷

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X1 dan X2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X1 dan X2 secara serentak berpengaruh terhadap Y.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

1) $F_{hitung} < F_{kritis}$, maka H_0 diterima

1) $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 ditolak

⁹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2007), hal.216

b. Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak."⁹⁶

1. Hipotesis Penelitiannya :

- a) $H_0: b_1 = 0$, artinya variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y
- b) $H_0: b_1 \neq 0$, artinya variabel X1 berpengaruh terhadap Y
- c) $H_0: b_2 = 0$, artinya variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y
- d) $H_0: b_2 \neq 0$, artinya variabel X2 berpengaruh terhadap Y

2. Mencari t hitung

$$t_h = \frac{\text{koefisien } \beta}{\text{standar error}}$$

3. Kriteria pengambilan keputusan adalah

- e) $t \text{ hitung} < t \text{ kritis}$, maka H_0 diterima
- f) $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$, maka H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila

⁹⁶*Ibid*, hal.50

koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R square*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.⁹⁷

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu terdiri dari :

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna, atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁹⁸

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.⁹⁹

Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh

⁹⁷ Ibid, hal.79

⁹⁸ Ibid, hal.59

⁹⁹ Imam Ghozali, *Ekonometrika*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009),

variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Semakin kecil nilai tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu penyimpangan asumsi OLS dalam bentuk varians gangguan estimasi yang dihasilkan oleh estimasi OLS tidak bernilai konstan. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan Uji Park. Uji Park tidak menggunakan pola linear, melainkan pola logaritmik. Oleh karena itu, data gangguan estimasi absolute dan X diubah terlebih dahulu menjadi logaritma natural. Selain itu baru dilakukan regresi antar nilai residual ($\ln e_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen ($\ln X_1$ dan $\ln X_2$). Pengujian hipotesisnya adalah:

- a) Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen signifikan secara statistik, maka heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai koefisien parameter untuk setiap variabel independen tidak signifikan secara statistik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.