**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung.

Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasiserta implikasinya terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013:54).

**3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

**3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya organisasi (X2), Komitmen organisasi(Y), Kinerja pegawai (Z) Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*), (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen (X1)

Menurut Pradana dkk, (2013); Irawati, (2013); Muhardi (2013) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya dan merubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat di dalam bekerja serta memberi dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X2)

Menurut Robbins (2001) Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain.

1. Variabel Intervening (Y)

Sugiyono (2013:61) menyatakan bahwa :

“Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen”.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robbins (2011:100).

1. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu (2009) Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

**3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memeroleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua

indikator diukur dengan skala pengukuran Interval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (Y), dan Kinerja Pegawai (Z). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kepemimpinan Transformasional**  Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya dan merubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat di dalam bekerja serta memberi dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. **(Pradana dkk, 2013; Irawati, 2013; Muhadi, 2013)** | *Idealized Influence* | Kepercayaan | Tingkat kepercayaan yang diberikan kepada pegawai | Interval |
| Komitmen tinggi | Tingkat kesetiaan kepada instansi tersebut | Interval |
| Kebanggan | Tingkat prestasi yang dicapai | Interval |
| Konsisten | Tingkat keteguhan dan penderian terhadap sesuatu yang ditentukan | Interval |
| *Inspirational Motivation* | Motivasi | Tingkat dorongan semangat kepada pegawai | Interval |
| Inspirasi | Tingkat penyampaian ide kepada pegawai | Interval |
| Intelegensi | Tingkat kemampuan dalam memecahkan masalah | Interval |
| Kreatif | Tingkat kemampuan dalam mengembangkan ide baru | Interval |
| Penalaran | Tingkat penalaran | Interval |
| *Individual Consideration (Prada dkk, 2013; Irawati, 2013; Muhadi 2013)* | Pengarahan | Tingkat pemberian arahan kepada pegawai | Interval |
| Tingkat Peringatan dan sanksi | Interval |
| Perhatian | Tingkat perhatian pemimpin | Interval |
| Tingkat pujian yang diberikan pemimpin kepada bawahan | Interval |
| Keluhan bawahan | Tingkat kemauan mendengarkan keluhan bawahan | Interval |
| Sikap terbuka | Tingkat kemauan menerima masukan bawahan | Interval |
| **Budaya Organisasi (X2)**  Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain  **Robbins (2001:510).** | Integritas | Kesetiaan | Tingkat kesetiaan antara pegawai dan manajemen | Interval |
| Tingkat mengetahui visi organisasi dengan jelas dan akurat | Interval |
| Tingkat memahami nilai-nilai budaya dalam perusahaan | Interval |
| Rasa Aman | Tingkat merasa aman dengan pekerjaannya | Interval |
| Tingkat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi | Interval |
| Profesionalisme | Berusaha menjadi pionir | Tingkat berusaha menjadi pionir | Interval |
| Mencurahkan seluruh kemampuan | Tingkat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja | Interval |
| Mengetahui tujuan pekerjaan | Tingkat mengetahui apa tujuan dari pekerjaan yang diberikan | Interval |
| Tingkat memahami arah sasaran dan harapan mengenai kinerja yang dibuat organisasi | Interval |
| Inovasi | Berinovasi dalam bekerja | Tingkat untuk berinovasi dalam pekerjaan | Interval |
| Orientasi hasil | Dukungan organisasi terhadap hasil | Tingkat dukungan organisasi terhadap hasil | Interval |
| Tingkat dukungan organisasi yang memfokuskan kepada hasil dari pada proses | Interval |
| Berorientasi pada semua kepentingan anggota | Tingkat berorientasi pada semua kepentingan anggota | Interval |
| Tingkat berorientasi pada kebebasan untuk menyampaikan saran dan kritik bagi kebaikan organisasi | Interval |
| Tingkat memberikan kebebasan dalam berkreasi | Interval |
| **Komitmen Organisasi (Y)**  Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.  **Robbins (2011:100)** | Komitmen Afektif | Kepercayaan terhadap tujuan organisasi | Tingkat kepercayaan terhadap tujuan organisasi | Interval |
| Penerimaan terhadap nilai yang berlaku | Tingkat penerimaan terhadap nilai-nilai yang berlaku di perusahaan | Interval |
| Kesediaan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi | Tingkat kesediaan untuk mengerahkan segala upaya untuk tujuan organisasi | Interval |
| Kesediaan mengabdi pada perusahaan | Tingkat kesediaan mengabdi pada perusahaan | Interval |
| Kebanggan sebagai anggota dari perusahaan | Tingkat kebanggan sebagai anggota dari perusahaan | Interval |
| Kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan | Tingkat kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan | Interval |
| Meninggalkan perusahaan yang dirasa berat | Tingkat meninggalkan perusahaan yang dirasa berat | Interval |
| Komitmen Berkelanjutan | Keterkaitan terhadap pekerjaan | Tingkat keterkaitan terhadap pekerjaan | Interval |
| Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja | Tingkat kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja | Interval |
| Kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin | Tingkat kesiapan melaksanakan tugas sebaik mungkin | Interval |
| Kesenangan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan | Tingkat kesenangan menyelesaikan tugas di perusahaan | Interval |
| Komitmen Normatif | Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban | Tingkat kesadaran dalam melakukan kewajiban | Interval |
| Kepedulian terhadap citra perusahaan | Tingkat kepedulian terhadap citra perusahaan | Interval |
| Membanggakan perusahaan kepada orang lain | Tingkat membanggakan perusahaan kepada orang lain | Interval |
| Prioritas kepentingan | Tingkat keinginan untuk mementingkan kepentingan organisasi | Interval |
| **Kinerja Pegawai (Z)**  Kinerja Pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. **(Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu, 2009:322)** | Kualitas | Kerapihan | Tingkat kerapihan dalam mengerjalan pekerjaan | Interval |
| Ketelitian | Tingkat menyelesaikan tugas dengan teliti | Interval |
| Tingkat hampir tidak menemukan kesalahan pada pekerjaan yang dikerjakan | Interval |
| Kemampuan | Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan | Interval |
| Tingkat menguasai dengan baik bidang pekerjaan yang ditempati | Interval |
| Produktivitas | Kecepatan | Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | Interval |
| Kepuasan | Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan | Interval |
| Pengetahuan | Keahlian | Tingkat keahlian pegawai | Interval |
| Tingkat kecerdasan dan kreatifitas pegawai | Interval |
| Keterampilan | Tingkat keterampilan pegawai | Interval |
| Keterpercayaan | Tanggung jawab | Tingkat tanggung jawab pada hasil kerja | Interval |
| Tingkat tanggung jawab dalam pengambilan keputusan | Interval |
| Ketersediaan | Absensi | Tingkat kehadiran pegawai | Interval |
| Tepat waktu | Tingkat tepat waktu dalam masuk kerja | Interval |
| Kemandirian | Inisiatif | Tingakt inisiatif pegawai | Interval |

**3.3 Populasi dan Sampel**

**3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:115). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Corporate Secretary (USC) yang berjumlah 68 orang.

**3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono,2013:116).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode slovin untuk mengetahui julah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

n = N

1+ne²

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e² = Batas toleransi kesalahan

Jadi:

n = 68 = 58

1+68 (0,05)²

Jadi, (N) = 68 Pegawai, sedangkan n = 58

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 58 orang dengan batasan kesalahan 5%. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti mempelajari dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku referensi yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian kepustkaan dilakukan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam pembuatan skripsi ini.

1. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

1. Kuisioner

Penyebaran data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sejumlah responden.

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi implikasinya pada kinerja pegawai.

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

**3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan realiabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Intrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

**3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Imam Ghozali, 2006).

Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

r =

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

∑X = jumlah skor item

∑Y = jumlah total skor jawaban

∑X2 = jumlah kuadrat skor item

∑Y2 = jumlah kuadrat total skor jawaban

∑XY = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus :

t =

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya.Bila thitung > ttabel, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya bila thitung ≤ ttabel, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validititas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0,30 (Priyatno, 2009).

**3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika rhitung **>**rtabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika r > 0,3. Sebaliknya, jika rhitung **<**rtabel maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alph*a, jika nilai *Alpha* > dari nilai rtabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:239) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas intrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah :

r1 = 

Keterangan :

r1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

∑ = Jumlah varians butir

= Varians total

**3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013:147).

Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*. Sugiyono (2012:97) mengatakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Skala ini berisikan sifat-sifat *bipolar* (dua kutub) yang berada dalam titik ekstrim yang berlawanan yang digunakan untuk menentukan reaksi responden terhadap objek tertentu. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif. Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai (Sugiyono, 2012:141).

**Tabel 3.2**

**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Semantic Differential***

|  |  |
| --- | --- |
| **Skor** | **Bobot Nilai** |
| 7  6  5  4  3  2  1 | Sangat Setuju Sekali  Sangat Setuju  Setuju  Cukup Setuju  Kurang Setuju  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju |

Sumber : Sugiyono (2004)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Semantic Differential* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 7 (Sangat Setuju Sekali).

Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dan implikasinya terhadap Z dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

**3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2013:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan frekuensi dengan menggunakan rata-rata (mean). Setelah dilakukan penyebaran kuesioner sebagai intrument alat ukur kepada para responden, lalu hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu :

Nilai rata-rata = ∑ (*frekuensi \*bobot*)

∑ sampel *(n)*

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 7

Lebar Skala = 7-1

= 0,85

7

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Tafsiran Nilai Rata-rata**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval** | **Kriteria** |
| 1,00 - 1,85 | Sangat tidak baik /sangat rendah |
| 1,86 - 2,71 | Tidak baik/rendah |
| 2,72 - 3,57 | Kurang baik/ kurang tinggi |
| 3,58 - 4,43 | Cukup baik/cukup tinggi |
| 4,44 - 5,29 | Baik/tinggi |
| 5,30 - 6,15 | Sangat baik/sangat tinggi |
| 6,16 - 7,00 | Sangat baik sekali/sangat tinggi sekali |

Sumber: data diolah (2017)

**3.6.2 Analisis Verifikatif**

Menurut Sugiyono (2013:55) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

**3.6.2.1 Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening (Sugiyono, 2013:70).

Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah Kepemimpinan transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (Y) dan Kinerja Pegawai (Z).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

rx1x2

ε1

**X1**

**X2**

**Y**

**Z**

ε2

ρ

ρ

**Gambar 3.1**

**Diagram Jalur**

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Budaya Organisasi

Y = Komitmen Organisasi

Z = Kinerja Pegawai

ρ = Koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

ρ = Koefisien jalur Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

= Koefisien korelasi antara variabel independen

ε= Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.1 di atas dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan Jalur Substruktur Pertama :

= ρ + ρ + ε1

dapat digambarkan sebagai berikut :

ε1

**X1**

ρ

**Y**

rx1x2

**X2**

ρ

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

Z = + ε2

dapat digambarkan sebagai berikut:

ε2

ε1

**Y**

**Z**

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung *(Direct Effect)*

X Y : ρ

Y Z :

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalu variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung *(Indirect Effect)*

X Y Z : (ρ) ()

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

**3.6.2.2 Koefisien Determinasi**

Analisis ini akan digunakan dengan menguji besarnya kontribusi yang ditunjukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z, yang dinyatakan dalam persentase. Analisis ini dapat menggunakan rumus :

**KD = r X 100%**

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen terhadap variabel dependen

r **=** Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

* 1. Jika KD mendekati nol, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen rendah.
  2. Jika KD mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

**3.6.3 Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2013:64). Definisi hipotesis adalah sebagai berikut :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), penetapan nilai uji statistik dan tingkat signifikan serta kriteria.

Rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan di uji dan dibuktikan kebenarannya, adapun penguji hipotesis parsial dan hipotesis simultan, sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial
   * + 1. Hipotesis 1

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 2

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

* + - 1. Hipotesis 3

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) secara teori.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut :

t =

Dimana :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah variabel indepeden

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

* + - * 1. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak.
        2. Jika thitung < ttabel maka H0 diterima.

1. Uji Hipotesis Simultan

Hipotesis 4

Artinya tidak terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Komitmen Organisasi (Y) secara teori.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

Fhitung = (n – k – 1) R2

k (1 – R2)

Dimana :

R2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan α = 0,05 dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya Fhitung bandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Fhitung> Ftabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
2. Jika Fhitung< Ftabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

**3.6.4 Rancangan Kuisioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

**3.6.5 Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indoensia (Persero) Kota Bandung yang berlokasi di Jalan. Perintis Kemerdekaan No. 01 Bandung. Penelitian yang dilakukan diperkirakan sekitar 6 (enam) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian.