

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian (Sugiyono, 2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian, manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif (Sugiyono, 2013:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Metode deskriptif dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan metode statistik. Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, penempatan pegawai terhadap semangat kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana penempatan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan hal dalam bentuk apapun yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:58). Variabel penelitian ini terdiri dari variable bebas dan variable terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variable terikat dengan variable (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan variabel (Y).

Dalam penelitian ini ada tiga variable yang akan diteliti, yaitu variable X1, X2, dan variable Y, variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel independen (X1)

Menurut Bass (1985) dalam buku Ancok (2012:130) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasikan dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

2. Penempatan pegawai sebagai variabel independen (X2)

Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Donni Juni Priansa (2016:124), penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru maupun karyawan lama.

3. Semangat kerja sebagai variabel dependen (Y1)

Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

3.2.2. Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variable dengan menggunakan instrument penelitian secara rinci meliputi nama variable, konsep variable, dimensi, indikator, ukuran dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variable penelitian. Operasionlisasi variabel

digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variable yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Penempatan Pegawai (X2), dan Semangat Kerja (Y). berikut ini operasionalisasi variabelnya :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kepemimpinan Transformasional (X1) Suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pemimpin tersebut mentransformasikan dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu	<i>Idealized influenced</i>	1. Rasa hormat dari karyawan	Tingkat rasa hormat dari karyawan yang tinggi	Ordinal	1
		2. Kepercayaan	Tingkat kepercayaan yang tinggi	Ordinal	2
		3. Dapat menjadi panutan	Dapat dijadikan panutan oleh bawahan	Ordinal	3
	<i>Inspirational motivation</i>	1. Motivator	Tingkat memberikan motivasi yang tinggi	Ordinal	4
		2. Penetapan tujuan	Tingkat penetapan tujuan yang tinggi	Ordinal	5
	<i>Intellectual simulation</i>	3. Ide kreatif	Tingkat kreativitas yang tinggi	Ordinal	6
		4. Problem solver	Dapat menjadi problem solver	Ordinal	7
	1. Pengembangan karir	Tingkat pengembangan karir yang tinggi	Ordinal	8	

Tabel 3.1 (Lanjutan)

pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Bass (1985) dalam buku Ancok (2012:130)	<i>Individualized consideration</i>	2. Menciptakan lingkungan kerja yang baik	Dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik	Ordinal	9
		3. Hubungan dengan bawahan	Tingkat hubungan dengan bawahan yang baik	Ordinal	10
Penempatan Pegawai (X2) Penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru maupun karyawan lama. Rivai dan Sagala dalam buku Donni Juni Priansa (2016:124),	Promosi	1. Peningkatan pekerjaan	Tingkat perpindahan yang tinggi	Ordinal	1
		2. Peningkatan tanggungjawab pekerjaan	Tingkat tanggung jawab pekerjaan yang tinggi	Ordinal	2
		3. Peningkatan level jabatan	Tingkat level jabatan yang tinggi	Ordinal	3
	Transfer	1. Perpindahan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama.	Tingkat perpindahan bidang tugas yang tinggi	Ordinal	4
		2. Perpindahan tanggungj	Tingkat perpindahan tanggungja	Ordinal	5

Tabel 3.1 (Lanjutan)

		awab pekerjaan yang sama.	wab pekerjaan yang tinggi		
		3. Perpindahan struktur jabatan yang sama.	Tingkat perpindahan struktur jabatan yang tinggi	Ordinal	6
	Demosi	1. Penurunan tingkat pekerjaan	Tingkat perpindahan bidang tugas yang tinggi	Ordinal	7
		2. Perpindahan tanggung jawab pekerjaan yang lebih rendah	Tingkat perpindahan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi	Ordinal	8
		3. Perpindahan struktur jabatan yang lebih rendah.	Tingkat perpindahan struktur jabatan yang lebih rendah yang tinggi	Ordinal	9
Semangat Kerja (Y1) sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160)	Naiknya produktivitas karyawan	1. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan	Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	1
		2. Tidak menunda pekerjaan	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	Ordinal	2
		3. Memperecepat pekerjaan	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat	Ordinal	3

Tabel 3.1 (Lanjutan)

	Tingkat absensi rendah	1. Cuti	Tingkat cuti yang tinggi	Ordinal	4
		2. Keterlambatan	Tingkat keterlambatan yang tinggi	Ordinal	5
		3. Alfa	Tingkat alfa yang tinggi	Ordinal	6
		4. Sakit	Tingkat ketidakhadiran saat sakit yang tinggi	Ordinal	7
	Labour turn over	1. Setia terhadap perusahaan	Tingkat setia pada perusahaan yang tinggi	Ordinal	8
		2. Senang bekerja didalam perusahaan	Tingkat kesenangan saat bekerja yang tinggi	Ordinal	9
	Berkurangnya kegelisahan	1. Setia pada perusahaan	Tingkat setia pada perusahaan yang tinggi	Ordinal	10
		2. Senang bekerja di dalam perusahaan	Tingkat kesenangan bekerja pada perusahaan yang tinggi	Ordinal	11

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Sampel adalah sebagian 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 mewakili (Sugiyono, 2013:116).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan penulis adalah seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 94. Karena jumlah karyawan 94 kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2013:401). Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti.

a. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para pegawai yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data menggunakan perhitungan statistik regresi berganda berdasarkan hasil perolehan data dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan .

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari posisi sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

3.5.1 *Method of Succesive Interval (MSI)*

Setelah diperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, dimana yang asalnya Ordinal diubah menjadi Skala Interval. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Succeshive Interval Method*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas (variabel) sikap apa yang akan diukur.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai proporsi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan table distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (scale value/SV)

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menentukan nilai transformasi:

$$Y = SV + K$$

Dimana: $K = 1 + Sv_{min}$

Pengelolaan data dalam penelitian ini untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti

menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif 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. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, deviasi, dan lain-lain. Sugiyono (2013:206).

Jadi analisis statistik deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji variabel yang bersifat kualitatif. Analisis ini digunakan untuk melihat faktor penyebab, dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, atau sangat tidak baik.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut :

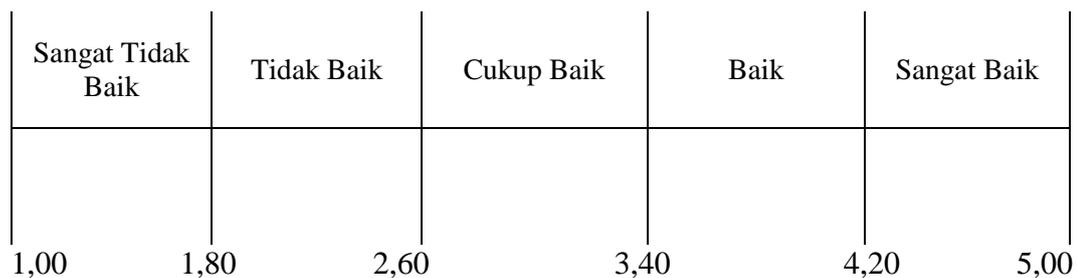
- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5

- c. Interval : $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013:134)



Gambar 3.1

Garis Kontinum

3.5.3 Analisis Statistik Verifikatif

Analisis statistik verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Sugiyono (2013:54).

Jadi dengan analisis statistik verifikatif, data yang diperoleh dan dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan metode yang diterapkan,

diantaranya analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi.

3.5.4 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:455), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor per item pertanyaan

Y = Skor total

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2013) dan jika koefisien korelasi *Product*

$Moment > r_{tabel}$. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karna dianggap tidak valid.

3.5.5 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:455), reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konsisten apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (split half) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

r_{XY} = Korelasi *Pearson Produk Moments*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus

Spearman Brown yaitu :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi produk momen antara belahan pertama dan belahan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu 0,7. Bila $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} , yaitu 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional), X_2 (Penempatan Pegawai), dan Y (Semangat Kerja) dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : Variabel semangat kerja

X_1 : Variabel Kepemimpinan Transformasional

X_2 : Variabel Penempatan Pegawai

b_1 : Pengaruh X_1 terhadap Y jika X_2 konstan

b_2 : Pengaruh X_2 terhadap Y jika X_1 konstan

3.5.7 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2013:277) menyatakan, “ Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. “ Nilai korelasi berkisar dalam rentang $0 - 1$ atau $0 - -1$. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika suatu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel lain malah turun “.

Analisa korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional), X_2 (Penempatan Pegawai) secara simultan dengan variabel Y (Semangat Kerja). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

3.5.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya

dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa digunakan.

Koefisien determinasi ini (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel kepemimpinan dan penempatan pegawai terhadap variasi naik turunnya variabel semangat kerja. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi

3.5.9 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2006:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai standarized coefficients)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila

$K_d = 0$, Berarti pengaruh variabel X terhadap Y, rendah

$K_d = 1$, Berarti pengaruh variabel X terhadap Y, tinggi

3.6 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai pada operasionalisasi variabel. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan transformasional, penempatan, dan semangat kerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.7 Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Jl. Tamansari No. 55 lb. Siliwangi, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.