BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2009:32) adalah : "Objek Penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah gender dan gaya kepemimpinan transformasional serta kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung yang berlokasi di Jl. Wastukencana no.63 Bandung 40116.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Narimawati Umi, 2008:127). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan

menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2009:147) menyatakan bahwa:

> "Metode Analisis Deskriptif/Kualitatif 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 (2009:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian Verifikatif/kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunkan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh gender dan gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1. Desain Penelitian

Model penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dengan satu variable tergantung. Selanjutnya, dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84) dalam Norlim (2011), "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2000:54-55) dalam Norlim (2011) adalah "Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian."

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Langkah-langkah desain penelitian menurut Narimawati Umi (2010:30) adalah sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Agrodana Futures Bandung
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian
3. Menetapkan rumusan masalah yang terjadi pada PT. Agrodana Futures Bandung
4. Menetapkan tujuan penelitian
5. Menetapkan hipotesis penelitian berdasarkan fenomena dan dukungan teori
6. Menetapkan variabel penelitian yaitu variabel *independent* : gender dan gaya kepemimpinan transformasional, variabel *dependent* : kinerja karyawan, serta menetapakan indikator variabel *independent* dan variabel *dependent*
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data
8. Menganalisis data-data mengenai : gender, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan
9. Melakukan pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data kemudian menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain penelitian sebagai berikut

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan bagian Marketing Agrodana	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan bagian Marketing Agrodana	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan bagian Marketing Agrodana	*Cross Sectional*
T – 4-5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan eksplanatory Survey*	Karyawan bagian Marketing Agrodana	*Cross Sectional*

Sumber: Narimawati Umi, et al. (2010:31)

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah "Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan definisi operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro (2002:69) dalam Norlim (2011) sebagai berikut:

> "Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik."

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga

pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Pada penelitian ini konsep-konsep variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Gender

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Gender **(Variabel X_1)** "Gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat". **(Mulia S.M. (2004:4)**	1. Perilaku	• Perilaku atasan membina bawahannya	Ordinal	1	Karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures Bandung
		• Kebijakan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	2	
	2. Peran	• Kecenderungan berkurangnya ideologi peran gender tradisonal	Ordinal	3	
		• Peran dalam pembagian tugas	Ordinal	4	
	3. Karakteristik emosional	• Sifat saat berinterkasi langsung dengan nasabah	Ordinal	5	
		• Sifat saat berinteraksi tidak langsung	Ordinal	6	
	4. Mentalitas	• Kekuatan mental dalam mencapai target perusahaan	Ordinal	7	
		• Kekuatan mental saat dibawah tekanan	Ordinal	8	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Gaya Kepemimmpinan Transformasional (Variabel X_2) "Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan". **(Bass, 1985) dalam Natsir, (2004:2-3)**	1.*Charisma*	• Atasan memimpin dengan menunjukkan cara-cara kemampuannya	Ordinal	1, 2	Karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures Bandung
	2. *Inspiration*	• Atasan memimpin dengan menunjukkan cara-cara yang dirancang untuk menarik perhatian bawahannya	Ordinal	3, 4	
	3.*Intellectual stimulation*	• Atasan merangsang kreativitas bawannya	Ordinal	5	
		• Atasan mendorong bawahannya utk memecahkan masalah dengan cara baru	Ordinal	6	
	4. Individualized consideration	• Atasan memimpin dengan memahami nilai-nilai Bawahannya	Ordinal	7	

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
		• Atasan menghargai bawahan yang kinerjanya baik	Ordinal	8	
		• Atasan menciptakan peluang untuk bawahan agar mempunyai pengalaman sukses	Ordinal	9	

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Kinerja (Y) "Pengertian kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu". **(Bernadin dan Russell 1993:379) dalam Fahmi (2009:32)**	1. *Quantity*	• Kesesuaian antara realisasi jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dengan jumlah dan target waktu yang direncanakan	Ordinal	1, 2	Karyawan PT. Agrodana Futures Bandung
	2. *Quality*	• Kesesuaian kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapan pelayanan yang telah ditentukan	Ordinal	3, 4	
	3. *Timeliness*	• Keinginan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan	Ordinal	5	
		• Kesadaran untuk memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain	Ordinal	6	

Variabel/Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
	4. *Cost effectivene*	• Kesadaran untuk meminimalisir penggunaan sumber daya perusahaan	Ordinal	7, 8	
	5. *Need for supervision*	• Kemandirian bawahan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	9, 10	
	6. *Interpersonal impact*	• Keyakinan pada diri sendiri utk menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain	Ordinal	11	
		• Kesediaan berkoordinasi dengan tim	Ordinal	12	

Jenis skala pengukuran yang digunakan yaitu ordinal, dimana oleh Zainal Mustafa (2009:55) dikemukakan bahwa : ”Skala Ordinal merupakan suatu instrument yang menghasilkan nilai atau skor yang bertingkat atau berjenjang (bergradasi)”.

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2009:134) adalah sebagai berikut:

”Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3.5
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:134)

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan data primer sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dubutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi

sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) data sekunder adalah: "Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Adapun Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures

Bandung. Terdapat 2 tim pada bagian pemasaran yang seluruhnya berjumlah 32 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Karyawan
Pada PT. Agrodana Futures Bandung

No	Divisi	Populasi
1	SDM	2
2	Dealing	7
3	Trading	7
4	Marketing	32
5	IT	2
6	Akunting	2
TOTAL		**52**

2. Sampel Berdasarkan Konsensus

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" . Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan divisi marketing pada PT. Agrodana Futures Bandung jumlahnya hanya 32 orang atau kurang dari 100 orang.

Menurut M. Nazir (1998:325), "Teknik Sensus atau *Complete Enumeration* adalah mengambil keterangan mengenai populasi dari setiap unit populasi yang semuanya dihitung".

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari bagian marketing dan data sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

      Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke PT. Agrodana Futures Bandung di bagian pemasaran untuk memperoleh data yang diperlukan.

   b. Wawancara Langsung

      Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu mengenai gender dan gaya kepemimpinan transformasional serta kinerja karyawan.

   c. Kuesioner

      Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah gender, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti Buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Riset Manajemen Sumber Daya Manusia tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut *Cooper and Schindler* (2006:720) validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right]\left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Menurut Barker *et al* (2002:70) apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gender

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,651	0,30	Valid
Item 2	0,710	0,30	Valid
Item 3	0,565	0,30	Valid
Item 4	0,459	0,30	Valid
Item 5	0,574	0,30	Valid
Item 6	0,599	0,30	Valid
Item 7	0,479	0,30	Valid
Item 8	0,551	0,30	Valid

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,835	0,30	Valid
Item 2	0,576	0,30	Valid
Item 3	0,885	0,30	Valid
Item 4	0,611	0,30	Valid
Item 5	0,729	0,30	Valid
Item 6	0,674	0,30	Valid
Item 7	0,656	0,30	Valid
Item 8	0,429	0,30	Valid
Item 9	0,770	0,30	Valid

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,645	0,30	Valid
Item 2	0,424	0,30	Valid
Item 3	0,433	0,30	Valid
Item 4	0,401	0,30	Valid
Item 5	0,577	0,30	Valid
Item 6	0,381	0,30	Valid
Item 7	0,578	0,30	Valid
Item 8	0,396	0,30	Valid
Item 9	0,398	0,30	Valid
Item 10	0,509	0,30	Valid
Item 11	0,350	0,30	Valid
Item 12	0,495	0,30	Valid

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut *Cooper and Schindler* (2006:716) reliabilitas adalah : *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with acuracy, precision, and consistency"*.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*) Tehnik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II

$$\frac{2r_b}{1+r_b}$$

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_1 = reliabilitas internal seluruh item
r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Gender	0,840	0,70	Reliable
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,943	0,70	Reliable
Kinerja karyawan	0,734	0,70	Reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Transformasi Data *(Method of Succesive Interval)*

Data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Method Of Succesive Interval*" (hays, 1969:39) dalam Narimawati Umi (2010:47). Dengan rumus sebagai berikut :

Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variable bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal

d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan Z pada rumus distribusi normal

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{\textit{Density of lower limits} \quad \textit{Density of Upper limits}}{\textit{Area Under Upper limits} \quad \textit{Area Under Lowerr limits}}$$

Dimana :

Means of Interval : Rata-rata Interval

Density of lower limits : Kepadatan batas bawah

Density of Upper limits : Kepadatan batas atas

Area Under Upper limits : Daerah di bawah batas atas

Area Under Lowerr limits : Daerah di bawah batas bawah

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan mengunakan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai skala + [Nilai Skala Minimum]+ 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif/kualitatif dan verifikatif/kuantitatif.

a. Analisis Deskriptif/Kualitatif

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut:

> "Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variable X_1 (gender) dan X_2 (gaya kepemimpinan tranformasional), peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai narasumber dari bagian yang terkait.

Menurut Narimawati Umi (2007:84) dalam Norlim (2011), Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ x } 100\%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	**20.00% – 36.00%**	Tidak Baik
2	**36.01% – 52.00%**	Kurang Baik
3	**52.01% – 68.00%**	Cukup
4	**68.01% – 84.00%**	Baik
5	**84.01% – 100%**	Sangat Baik

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:46)

b. Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2010:31) analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :

> "Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris. Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel ditribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan."

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

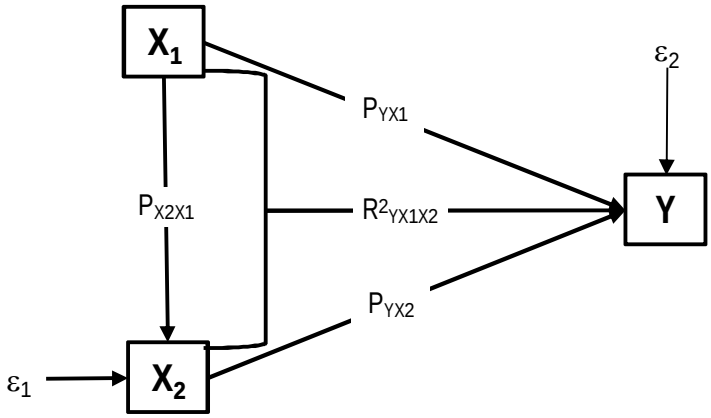
Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variable independen (X) yaitu X1, X2, .Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), .(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval* (hays, 1969:39).
d) Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh

proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh variable gender dan gaya kepemimpinan transformasional dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Bandung digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur yang akan digunakan pada penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1
Diagram Jalur

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam 2 persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$$

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Gender

X_2 = Gaya kepemimpinan transformasional

P = Koefisien jalur

R^2 = Koefisien determinasi

ε = Pengaruh faktor lain

Selanjutnya untuk menguji pengaruh gender dan terhadap gaya kepemimpinan transaformasional terhadap kinerja ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel gender berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan gaya kepemimpinan transaformasional sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh gender terhadap gaya kepemimpinan transaformasional ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (gender), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$\left(P_{YX}\right) = r_{XY}$$

Dimana koefisien korelasi diperoleh menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 3.12

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

b) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi gender terhadap gaya kepemimpinan transaformasional dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$R^2_{YX} = \left(P_{YX}\right)^2$$

2. Perhitungan Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel gender dan gaya kepemimpinan transaformasional berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transaformasional terhadap kinerja ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menyusun matriks korelasi antar variabel.

$$R = \begin{bmatrix} 1 & r_{X1X2} & r_{X1Y} \\ & 1 & r_{X2Y} \\ & & 1 \end{bmatrix}$$

b) Hitung invers dari matriks korelasi antara variabel gender dan gaya kepemimpinan transaformasional.

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

c) Hitung koefisien korelasi antara variabel eksogen (gender dan gaya kepemimpinan transaformasional) dengan kinerja.

$$R_{XY} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} Y \\ \begin{bmatrix} r_{X1Y} \\ r_{X2Y} \end{bmatrix} \end{array}$$

a. Untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi terhadap matriks korelasi variabel sebab dengan variabel akibat.

$$P_{YX1X2} = \sum_{j=1}^{2} CR_{ij} r_{YX1X2}; i = 1, 2$$

Keterangan:

P_{YX1X2} : Koefisien jalur dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y
r_{YX1X2} : Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y
CR_{ij} : Unsur atau elemen pada baris ke-i dan kolom ke-j dari matriks invers korelasi

d) Menghitung Koefisien Determinasi.

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka dapat ditentukan besar pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transaformasional secara bersama-sama terhadap kinerja yang dikenal dengan koefisien determinasi. Koefisien

determinasi didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel eksogen sebab dengan kinerja.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} P_{YX1} & P_{YX2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{X1Y} \\ r_{X2Y} \end{bmatrix}$$

e) Menghitung Pengaruh Parsial.

Setelah dilakukan perhitungan koefisien jalur untuk substurktur 2, maka selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel X_1 dan X_2 sebagai berikut:

- **Pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y :**

Pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	= $P_{YX1} \times P_{YX1}$	=	…
Pengaruh Tidak langsung X_1 terhadap Y	= $P_{YX1} \times r_{XY} \times P_{YX2}$	=	… +
Pengaruh Total		=	….

Berdasarkan nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X_1 terhadap variabel Y.

- **Pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y :**

Pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	= $P_{YX2} \times P_{YX2}$	=	……
Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y	= $P_{YX2} \times r_{X1X2} \times P_{YX1}$	=	……+
Pengaruh Total		=	……

Berdasarkan pada nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X_2 terhadap variabel Y.

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh gender dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pada karyawan PT. Agrodana Futures Bandung. Berhubung data yang digunakan pada penelitian ini merupakan

data seluruh populasi atau sensus, maka tidak dilakukan uji signifikansi. Menurut *Cooper and Schindler* (2006; 492) mengatakan bahwa "Uji signifikansi dilakukan untuk menentukan keakuratan hipotesis berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari data sampel, bukan data sensus". Jadi untuk menjawab hipotesis penelitian, koefisien jalur yang diperoleh langsung dibandingkan dengan nol. Hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Kondisi gender sudah cukup positif pada karyawan bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

dimana :

H_{01} :μ(KG) ≤ 68%, *Kondisi gender belum positif pada karyawan* bagian pemasaran di PT.Agrodana Futures Bandung.

H_{11} :μ(KG) > 68%, *Kondisi gender sudah positif pada karyawan* bagian pemasaran di PT.Agrodana Futures Bandung.

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional manajer sudah berperan cukup baik pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

dimana :

H_{02} :μ(GKT) ≤ 68%, *Gaya kepemimpinan transformasional manajer belum berperan dengan baik* pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

H_{12} :μ(GKT) > 68%, *Gaya kepemimpinan transformasional manajer sudah berperan dengan baik* pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

H3 : Kinerja karyawan sudah cukup tinggi pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

dimana :

H_{03} :μ(KK) ≤ 68%, Kinerja karyawan belum tinggi pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

H_{13} :μ(KK) > 68%, Kinerja karyawan sudah tinggi pada bagian pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung.

Pada pengujian secara parsial apabila nilai koefisien jalur variabel yang sedang diuji tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila koefisien jalur variabel yang sedang diuji sama dengan nol maka Ho diterima. Pada pengujian simultan apabila ada nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila semua koefisien jalur sama dengan nol, maka Ho diterima.

Hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan

Melakukan pengujian simultan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

H7 : **Secara simultan gender dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.**

H_{07};ρ = 0, *Secara simultan gender dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.*

H_{17};ρ ≠ 0, *Secara simultan gender dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.*

a. Kriteria pengujian

Jika terdapat nilai koefisien jalur variabel independen tidak sama dengan nol, maka Ho ditolak dan sebaliknya apabila semua koefisien jalur sama dengan nol, maka Ho diterima.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji parsial, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

H4 : **Terdapat pengaruh antara gender dan gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.**

dimana:

H_{04} : ρ = 0, *gender tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung.*

H_{14} : ρ ≠ 0, *gender berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan bagian pemasaran PT.Agrodana Futures Bandung.*

H5 : **Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.**

dimana:

H_{05} ; $\rho_1 = 0$, *Gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung..*

H_{15} ; $\rho_1 \neq 0$, *Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.*

H6 : **Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.**

dimana:

H_{06} ; $\rho_2 = 0$, *Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung.*

H_{16} ; $\rho_2 \neq 0$, *Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Agrodana Futures Bandung***.**