# BAB III

# OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

## 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut:

> "Objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu)".
>
> Sedangkan menurut Suharsmi Arikunto (2006:29) objek penelitian adalah:
>
> "sesuatau yang merupakan inti dari problematika penelitian".

Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$), Penempatan Kerja ($X_2$), dan Kinerja Karyawan (Y).

## 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Adapun pengertian dari metode penelitian menurut Sugiyono (2010:4) adalah:

> "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan realiabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :

> "Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Metode deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah nomor satu sampai tiga yaitu untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja, serta Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:

> "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, metode verifikatif ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh rumusan no empat dan lima yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dan seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif, verifikatif, maka metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey.*

*Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu melakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Pengertian desain penelitian menurut Jonathan Suwarno (2006), dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa:

"Desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan".

Adapun pengertian desain penelitian menurut Moh. Nazir, dikutip dalam Supriyati (2011;21) bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk di uji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$)**,** Penempatan Kerja ($X_2$), dan Kinerja Karyawan (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap penegeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

8. Melakukan analisis mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1**
**Desain Penelitian**

| **Tujuan Penelitian** | **Desain Penelitian** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **Jenis Penelitian** | **Metode yang Digunakan** | **Unit Analisis** | **Time Horizon** |
| T-1 | *Descriptive* | *Descriptive Survey* | PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung | *Cross Sectional* |
| T-2 | *Descriptive* | *Descriptive Survey* | | *Cross Sectional* |
| T-3 | *Descriptive* | *Descriptive Survey* | | *Cross Sectional* |
| T-4 | *Verificative* | *Explanatory Survey* | | *Cross Sectional* |
| T-5 | *Verificative* | *Explanatory Survey* | | *Cross Sectional* |

**Keterangan:**

T1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

T2 = Penempatan Kerja pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

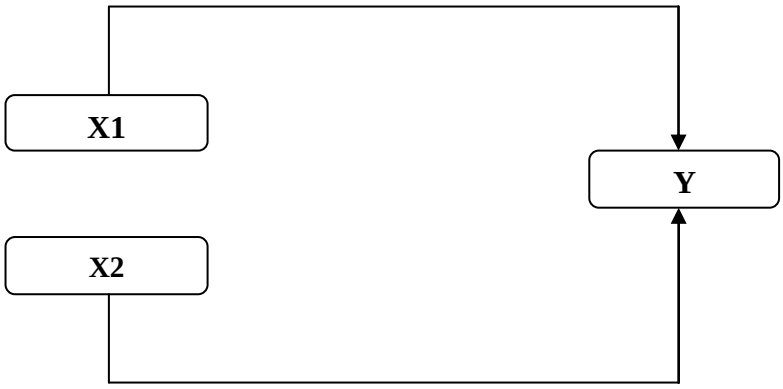
T3 = Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

T4 = Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

T5 = Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:




**Gambar 3.1**

**Desain Penelitian**

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

> "Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor".

Berdasarkan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen ($X_1$) dan ($X_2$)

   Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$) dan Penempatan Kerja ($X_2$).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Agar lebih jelas indikator tersebut dapat dituangkan dalam tabel operasional di bawah ini:

**Tabel 3.2**
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel | Konsep | Indikator | Ukuran | Skala | No. Kuesioner | Sumber Data |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$) | Kepemimpinan Transformasional yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.<br><br>**Wijayanto (2012:176)** | *Charisma* | -Tingkat rasa hormat bawahan.<br>-Tigkat sebagai panutan.<br>-Tingkat presepsi bawahan | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L | 1,2,3 | Karyawan PT. Astra International Tbk. TSO (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung |
| | | *Inspiration* | -Tingkat pemberian motivasi.<br>-Tingkat pemberian insipirasi. | | 4,5 | |
| | | *Intelectual stimulation* | Tingkat rangsangan intelektual terhadap bawahan. | | 6,7 | |
| | | *Individualized consideration*<br><br>**Wijayanto (2012:176)** | Tingkat perhatian pimpinan terhadap bawahan. | | 8,9 | |
| Penempatan | Penempatan adalah untuk | Pendidikan. | -Tigkat kesesuaian | | 1,2 | Karyawan PT. Astra |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kerja ($X_2$) | menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. **B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138)** | | pendidikan dengan pekerjaan. -Tingkat perolehan manfaat dari pendidikan. | O R D I N A L | | Internatio nal Tbk. TSO (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung |
| | | Pengetahuan Kerja. | Tingkat kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan. | | 3 | |
| | | Keterampilan Kerja. | Tingkat kesesuaian keterampilan pekerjaan. | | 4 | |
| | | Pengalaman Kerja. **Wahyudi dikutip Suwatno (2003:129)** | Tingkat kesesuaian pengalaman kerja karyawan dengan pekerjaan. | | 5,6 | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. | Kualitas | -Tingkat ketelitian dan konsentrasi. -Tingkat kesempurnaan hasil kerja. | | 1,2 | Karyawan PT. Astra Internatio nal Tbk. TSO (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung |
| | | Kuantitas | -Tingkat pencapaian volume | | 3,4 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Mas'ud (2004)** | | kerja.<br>-Tingkat penetapan target. | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L | | |
| | | Ketepatan Waktu | Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | | 5,6 | |
| | | Efektifitas | Tingkat keefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan. | | 7 | |
| | | Kemandirian<br>**Bernadine dalam Mas'ud, (2004)** | Tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja. | | 8 | |

### 3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

#### 3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2009:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

   Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2009:137):

   "Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

   Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah. Data Sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

### 3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

**1. Populasi**

Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (2008:72), adalah: "Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung dengan jumlah karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.3**
**Daftar Karyawan PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung**

| No. | Bagian | Jumlah |
|---|---|---|
| 1. | Office/ Administrasi | 15 |
| 2. | Bengkel/ Service | 69 |
| 3. | Sales | 41 |
| 4. | Security | 9 |
| **Jumlah** | | **134** |

*Sumber: Data diolah 2015*

## 2. Sampel

Pengertian sampel menurut Narimawati Umi (2008:77), adalah:

"Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian".

Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

*Sumber: Umi Narimawati (2010:38)*

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{134}{1 + 134\ (0.1)^2}$$

= 57,264957 = 57

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 134 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing–masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

$n_i$ = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

*n* = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Office/Administrasi

$$n_i = \frac{15}{134} \times 57 = 6{,}38 = 6$$

2. Bengkel/Service

$$n_i = \frac{69}{134} \times 57 = 29{,}35 = 29$$

3. Sales

$$n_i = \frac{41}{134} \times 57 = 17{,}44 = 18$$

4. Security

$$n_i = \frac{9}{134} \times 57 = 3{,}82 = 4$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing–masing bagian di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Badung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

**Tabel 3.4**
**Populasi dan Sampel**

| No. | Bagian | Populasi | Sampel |
|---|---|---|---|
| 1. | Office/ Administrasi | 15 | 6 |
| 2. | Bengkel/ Service | 69 | 29 |
| 3. | Sales | 41 | 18 |
| 4. | Security | 9 | 4 |
| **Jumlah** | | **134** | **57** |

*Sumber: Data diolah, 2015*

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan *(Field Research),* dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik–teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara atau interview

      Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi.

Informasi itu berupa yang berkaitan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$), Penempatan Kerja ($X_2$), dan Kinerja Karyawan (Y).

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member 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 Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$)**,** Penempatan Kerja ($X_2$), dan Kinerja Karyawan (Y).

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$)**,** Penempatan Kerja ($X_2$), maupun Kinerja Karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini:

**Tabel 3.5**
**Skala Likert**

| Alternatif Jawaban | Pernyataan Positif | Pernyataan Negatif |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Studi Literatur

   Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

### 3.2.4.1 Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{\text{n} \quad \text{XY} - \quad \text{X} \quad \text{Y}}{\overline{(\quad x^2} - (\text{X})^2)\text{x}(\quad \text{Y}^2 - (\text{Y})^2)}$$

$r_1$= koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

X = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

Y = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\text{X}^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\text{Y}^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Dalam mengadakan interprestasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharmi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada table 3.6 sebagai berikut:

**Tabel 3.6**
**Interpretasi Nilai r**

| Besarnya Nilai | Interpretasi |
|---|---|
| Antara 0,700 sampai dengan 1,00 | Sangat tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,500 | Tinggi |
| Antara 0,500 sampai dengan 0,400 | Agak tinggi |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,300 | Sedang |
| Antara 0,300 sampai dengan 0,200 | Agak tidak tinggi |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,100 | Tidak tinggi |
| Antara 0,100 sampai dengan 0,000 | Sangat tidak tinggi |

*Sumber : Suharmi Arikunto (2009: 164)*

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$= \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika di peroleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

**Tabel 3.7**
**Hasil Pengujian Validitas $X_1$, $X_2$, dan Y**

| Variabel | No Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$)** | 1 | 0,797 | 0,374 | VALID |
| | 2 | 0,756 | 0,374 | VALID |
| | 3 | 0,710 | 0,374 | VALID |
| | 4 | 0,748 | 0,374 | VALID |
| | 5 | 0,851 | 0,374 | VALID |
| | 6 | 0,703 | 0,374 | VALID |
| | 7 | 0,726 | 0,374 | VALID |
| | 8 | 0,800 | 0,374 | VALID |
| | 9 | 0,733 | 0,374 | VALID |
| **Penempatan Kerja ($X_2$)** | 1 | 0,917 | 0,374 | VALID |
| | 2 | 0,956 | 0,374 | VALID |
| | 3 | 0,956 | 0,374 | VALID |
| | 4 | 0,940 | 0,374 | VALID |
| | 5 | 0,916 | 0,374 | VALID |
| | 6 | 0,746 | 0,374 | VALID |
| **Kinerja Karyawan ( Y )** | 1 | 0,901 | 0,374 | VALID |
| | 2 | 0,904 | 0,374 | VALID |
| | 3 | 0,926 | 0,374 | VALID |
| | 4 | 0,735 | 0,374 | VALID |
| | 5 | 0,767 | 0,374 | VALID |
| | 6 | 0,936 | 0,374 | VALID |
| | 7 | 0,838 | 0,374 | VALID |
| | 8 | 0,907 | 0,374 | VALID |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

### 3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah :

*"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".*

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek 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 skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

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

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

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

1. Jika $t_{hitung}$ lebih dari satu atau sama dengan $t_{0,05}$dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan

2. Jika $t_{hitung}$ kurang dari $t_{0,05}$dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan

**Tabel 3.8**
**Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas**

| Kriteria | Reliability | Validity |
|---|---|---|
| Good | 0,80 | 0.50 |
| Acceptable | 0,70 | 0,30 |
| Marginal | 0,60 | 0,20 |
| Poor | 0,50 | 0,10 |

*Sumber : Barker et al, 2002:70*

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). 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 3.9**
**Hasil Pengujian Reliabiltas $X_1$, $X_2$, dan Y**

| Variabel | Nilai $C\alpha_{hitung}$ | Nilai $C\alpha_{minimum}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|
| **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)** | **0,907** | 0,70 | **Reliabel** |
| **Penempatan Kerja (X2)** | **0,955** | 0,70 | **Reliabel** |
| **Kinerja Pegawai (Y)** | **0,950** | 0,70 | **Reliabel** |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

### 3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. 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 interval melalui

*"Methode of Succesive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Adapun Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
3. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$\text{Means of interval} = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Density\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limit}$$

*Sumber: Umi Narimawati (2010:47)*

Dimana :

*Mean of Interval* : Rata-rata interval

*Density at lower limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Under Upper Limit* : daerah di bawah batas atas

*Area Under Lower Limit* : daerah di bawah batas bawah

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

### 3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.2.5.1 Rancangan Analisis

##### 3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif / Kualitatif

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. 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, diklasifikasi 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 jawaban responden.

c. Dihitung skor setiap variabel/ subvariabel = rata-rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam 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 :

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

*Sumber:Umi Narimawati (2007:84)*

Keterangan :

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

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut:

**Tabel 3.10**
**Kriteria Persentase 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 : Umi Narimawati, 2007:85*

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif / Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitif. 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 interval melalui *"Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

**1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

$X_1, X_2$ = Variabel Independen

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$ = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$) dan Penempatan Kerja ($X_2$)

sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen

α= konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1$= koefisien regresi dari variabel $X_1$

$\beta_2$= koefisien regresi dari variabel $X_2$

$X_1$= variabel independen

$X_2$ = variabel independen

$\varepsilon$ = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis berganda maka dilakukan pengujian asumi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Berberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda *(multiple linier regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu:

a. Jika probabilitas >0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas <0,06 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menuruh Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempuran diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Ervan Agus Purmanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 20011:198). Jika terdapat kolerasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefesien regresi semakin besar pula, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (*VIF*). Menurut Gujarati (2003:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

**d. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya.

Akibatnya autokorelasi dalam regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efesien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari table Durbin-Watson:

a. Jika D-W <$d_L$ atau D-W >4 - $d_L$, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
b. Jika $d_U$< D-W <4 - $d_U$, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.
c. Tidak ada kesimpulan jika $d_L \leq$ D-W $\leq d_U$ atau 4 - $d_U \leq$ D-W $\leq$ 4-$d_L$. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test.*

**2. Analisis Korelasi**

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawat, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n \quad XiYi \; - \quad Xi \quad y}{\overline{n \quad Xi^2 \; - (\; Xi)^2} \; - \; n \quad yi^2 \; - (\; yi)^2}$$

Dimana : -1 ≤ *r* ≤ +1

r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 3.11**
**Tingkat Keeratan Korelasi**

| | |
|---|---|
| 0 – 0.20 | Sangat rendah (hamper tidah hubungan) |
| 0.21 – 0.40 | Korelasi yang lemah |
| 0.41 – 0.60 | Korelasi sedang |
| 0.61 – 0.80 | Cukup tinggi |
| 0.81 - 1 | Korelasi tinggi |

*Sumber: Syahri Alhusin, (2003:157)*

**3. Analisis Koefisien Determinasi**

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SS reg/Sstot.

$$Kd = r^2 \; x \; 100\%$$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Dalam penelitian ini akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$) dan Penempatan Kerja ($X_2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

Langkah dalam analisisnya adalah sebagai berikut:

**1. Pengujian Secara Parsial**

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

a. Rumus uji t yang digunakan adalah:

$$\text{T hitung } x_{1,2} = \frac{\text{b}_{1,2}}{\text{se}(b_{1,2})}$$

$t_{hitung}$ diperoleh dari nilai koefesien regresi dibagi dengan nilai standar *errornya.*

b. Hiptoesis

$H_1$ : $\beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

$H_1$ : $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

$H_2$ : β = 0 Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

$H_2$ : β2 ≠ 0 Terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung.

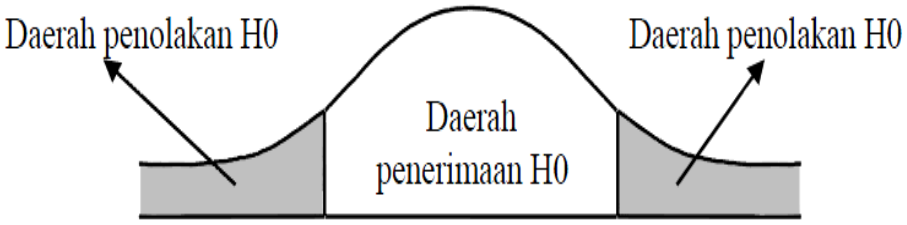
c. Kriteria Pengujian

$H_0$ ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(\alpha = 0{,}05)$

Jika menggunakan tingkat kekeliruan $(\alpha = 0{,}05)$ untuk diuji dua pihak, maka criteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka $H_0$ ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan Y ada hubungannya

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka $H_0$ ada di daerah penolakan, berarti Ha ditolak artinya diantara variabel X dan Y tidak ada hubungannya




*Sumber : Sugiyono (2009:185)*

**Gambar 3.2**
**Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho**