

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai dan subyek penelitiannya adalah Pegawai Negeri Sipil Eselon III di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2014: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan metode verifikatif, 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 (2014: 21) metode analisis 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. Menurut Sugiyono (2014: 21) pendekatan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  terhadap variabel  $Y$  yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), budaya kerja ( $X_3$ ), komitmen pegawai ( $Y$ ) dan kinerja pegawai ( $Z$ ), yang dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Proses kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinan, kepribadian yang sesuai dengan kelompoknya". Fielder dan Gracia dalam Iensufiie	1. Hubungan pemimpin dan anggota 2. Struktur Kerja 3. Posisi Kekuatan Fielder dan	1. Lingkungan kelompok 2. Tingkat kepercayaan, 3. Loyalitas, 4. Kejelasan tugas 5. Alternatif penyelesaian tugas 6. Batasan solusi penyelesaian tugas 7. Pemberian penghargaan 8. Pemberian hukuman 9. Pemberian wewenang	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	(2014:114)	Garcia dalam Iensufiie (2014:130)		
Komunikasi (X2)	Setiap bentuk perilaku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Harapan dan Ahmad (2014:25),	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi Vertikal</li> <li>2. Komunikasi Horizontal</li> <li>3. Komunikasi Diagonal</li> </ol> Poppy Ruliana (2014:94)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian arahan</li> <li>2. Informasi kebijakan</li> <li>3. Penyampaian ide dan gagasan</li> <li>4. Peran bawahan dalam memberikan laporan tugas</li> <li>5. Kerjasama antar pegawai</li> <li>6. Hubungan kekerabatan</li> <li>7. Pemberian informasi</li> <li>8. Pemberian dukungan antar pegawai beda unit kerja</li> <li>9. Komunikasi antar pegawai beda unit kerja</li> </ol>	Ordinal
Budaya Kerja (X3)	Sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi Robbins & Coulter (2015: 63)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif Individual</li> <li>2. Toleransi terhadap tindakan beresiko</li> <li>3. Dukungan manajemen Robbins (2015:10)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Ide kreatif</li> <li>3. Menyelesaikan kerja tanpa perintah atasan</li> <li>4. Kesempatan berinovasi</li> <li>5. Bantuan atasan terhadap permasalahan</li> <li>6. Meningkatkan kreatifitas</li> <li>7. Melaksanakan standar kerja</li> <li>8. Dukungan atasan dalam penyelesaian pekerjaan</li> <li>9. Mengarahkan kinerja sesuai aturan lembaga</li> <li>10. Pengawasan atas hasil kerja</li> <li>11. Pengawasan perilaku bekerja</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Komitmen Pegawai (Y)	Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.  Luthans (dalam Triatna, 2015:120)	1. Komitmen afektif  2. Komitmen berkelanjutan  3. Komitmen normatif	1. Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan 2. Penerimaan terhadap penilaian yang berlaku 3. Ketersediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan  4. Keterikatan terhadap perusahaan 5. Kesiapan menyelesaikan tugas diluar jam kerja 6. Kesenangan menyelesaikan pekerjaan perusahaan  7. Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban 8. Prioritas kepentingan 9. Keinginan dan kebutuhan bertahan pada perusahaan	
Kinerja (Y)	Suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supardi (2014: 45)	1. Faktor individual  2. Faktor psikologis  3. Faktor organisasi  Mangkunegara (2015:14)	1. Kemampuan 2. Keahlian 3. Latar belakang  4. Sikap 5. Motivasi 6. Pembelajaran  7. Sumber daya 8. Penghargaan 9. Struktur <i>job desain</i>	Ordinal

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan / penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2014:115), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Eselon 3 di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya yang berjumlah 78 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2014: 118) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu semua Pegawai Negeri Sipil Eselon 3 di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Golongan III pada Dinas di Lingkungan**  
**Pemerintahan Kab. Tasikmalaya**

No.	Dinas	Eselon IIIa	Eselon IIIb	Jumlah
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	1	5	6
2	Dinas Kesehatan	1	4	5
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	1	5	6
4	Dinas Sosial	1	3	4
5	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perlindungan Anak dan KB	1	4	5
6	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1	4	5
7	Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga	1	4	5
8	Dinas Pertanian	1	6	7
9	Dinas Perhubungan	1	3	4
10	Dinas Komunikasi dan Informatika	1	2	3
11	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja	1	3	4
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	3	4
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	3	4
14	Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan	1	4	5
15	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	1	3	4
16	Dinas Lingkungan Hidup	1	3	4
17	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	1	2	3
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>57</b>	<b>78</b>

*Sumber : bagian kepegawaian, Setda Kabupaten Tasikmalaya 2018*

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014: 38) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian, yaitu:

#### 1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, majalah, liflet yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku tersebut dianggap sebagai sumber data yang akan diolah dan dianalisis seperti banyak dilakukan oleh ahli sejarah, sastra dan bahasa (Sugiyono, 2014, 13). Penelitian yang dilakukannya dengan cara menelaah dan membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis.

Disamping itu dengan menggunakan studi pustaka penulis dapat memperoleh informasi tentang teknik-teknik penelitian yang diharapkan, sehingga pekerjaan peneliti tidak merupakan duplikasi.

#### 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

##### A. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014: 142) mengemukakan bahwa: “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya”.

#### B. Observasi

Menurut Sugiyono (2014: 205) mengemukakan bahwa: “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya adalah proses pengamatan dan ingatan”.

### 3.2.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

#### 3.2.4.1 Pengolahan Data

Analisis data yang dilakukan dimulai dengan pengkodean terhadap setiap jawaban kuesioner tentang Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan skor berskala ordinal. Untuk mengolah jawaban-jawaban yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif digunakan skala likert dengan lima kriteria jawaban seperti yang dikemukakan oleh Suherman, yaitu “sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidaksetuju (TS), sangat tidak setuju (STS)”.

Menurut Sugiyono (2014:93) ” Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif ini, pengolahan data dilaksanakan melalui pengklasifikasian data, pemberian identitas (*coding*), dan pembeberan (*tabulating*).

- a. Pengklasifikasian data, yaitu menggolongkan aneka jawaban ke dalam kategori-kategori yang jumlahnya lebih terbatas. Dalam pengklasifikasian perangkat kategori, penyusunan harus memenuhi syarat bahwa setiap perangkat kategori dibuat dengan mendasarkan kriterium yang tunggal. Setiap perangkat kategori harus dibuat lengkap sehingga tidak ada satu pun jawaban responden yang tidak mendapat tempat, dan kategori yang satu dengan yang lain harus terpisah secara jelas, tidak saling tumpang tindih.
- b. Pemberian identitas (*coding*), yaitu mengklasifikasikan jawaban-jawaban responden dengan jalan memberi kode-kode tertentu.
- c. Pembeberan (*tabulating*), yaitu memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya (Bungin, 2014: 244).

Berdasarkan hal tersebut, jawaban atas instrumen penelitian ini dapat dicontohkan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skor Nilai Positif**

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skor Nilai Negatif**

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Klasifikasi setiap indikator variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator variabel :  $78 \times 5 = 390$

Nilai terendah setiap indikator variabel :  $78 \times 1 = 78$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\text{NJI} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{390 - 78}{5}$$

NJI = 62,4

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	78	-	140.4	Sangat Tidak Baik
Nilai	140.4	-	202.8	Tidak Baik
Nilai	202.8	-	265.2	Cukup Baik
Nilai	265.2	-	327.6	Baik
Nilai	327.6	-	390	Sangat Baik

Sebelum menganalisis data maka dilakukan uji instrumen terlebih dahulu melalui :

### 3.2.4.2 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari kuesioner, maka digunakan teknik korelasi product moment. Rumus yang digunakan dalam uji korelasi menurut Sudjana (2005:396) adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = nilai dari jawaban kuesioner

$Y$  = nilai dari total jawaban kuesioner

$N$  = jumlah sampel

Dengan menggunakan degree of freedom (df) atau derajat kebebasan ( $n-k$ ) dan tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$ , dimana  $n$  adalah banyaknya observasi (responden), sedangkan  $k$  adalah banyaknya variabel (bebas terikat), maka jika hasil dari analisis tersebut diperoleh :

$r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data atau item (kuesioner) tersebut adalah signifikan (valid) berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika diperoleh

$r_{hitung} < r_{tabel}$  menunjukkan bahwa data atau item tersebut tidak signifikan (tidak valid) berarti tidak layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Berikut hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Kinerja:

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Indikator	Hasil ( $r_{hitung}$ )	Hasil ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
$X_1$	0,402	0,30	Valid
$X_2$	0,626	0,30	Valid
$X_3$	0,646	0,30	Valid
$X_4$	0,613	0,30	Valid
$X_5$	0,613	0,30	Valid
$X_6$	0,717	0,30	Valid
$X_7$	0,607	0,30	Valid
$X_8$	0,608	0,30	Valid
$X_9$	0,768	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas item terhadap 9 item variabel Gaya Kepemimpinan, terdapat 9 item yang valid dengan melihat tabel *Corrected Item Total Correlation* nilai r tabel terendah 0.402 sedangkan nilai r hitung tertinggi 0.768.

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Hasil (r <sub>hitung</sub> )	Hasil (r <sub>tabel</sub> )	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,586	0,30	Valid
X <sub>2</sub>	0,5764	0,30	Valid
X <sub>3</sub>	0,562	0,30	Valid
X <sub>4</sub>	0,553	0,30	Valid
X <sub>5</sub>	0,475	0,30	Valid
X <sub>6</sub>	0,783	0,30	Valid
X <sub>7</sub>	0,411	0,30	Valid
X <sub>8</sub>	0,698	0,30	Valid
X <sub>9</sub>	0,533	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas item terhadap 9 item variabel Komunikasi, terdapat 9 item yang valid dengan melihat tabel *Corrected Item Total Correlation* nilai r hitung terendah 0,411 sedangkan nilai r hitung tertinggi 0.783.

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator	Hasil (r <sub>hitung</sub> )	Hasil (r <sub>tabel</sub> )	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,326	0,30	Valid
X <sub>2</sub>	0,447	0,30	Valid
X <sub>3</sub>	0,644	0,30	Valid
X <sub>4</sub>	0,730	0,30	Valid
X <sub>5</sub>	0,663	0,30	Valid
X <sub>6</sub>	0,712	0,30	Valid
X <sub>7</sub>	0,780	0,30	Valid
X <sub>8</sub>	0,465	0,30	Valid
X <sub>9</sub>	0,668	0,30	Valid
X <sub>10</sub>	0,751	0,30	Valid
X <sub>11</sub>	0,733	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas item terhadap 11 item variabel Budaya Kerja, terdapat 11 item yang valid dengan melihat tabel *Corrected Item Total Correlation* nilai r hitung terendah 0.326 sedangkan nilai r hitung tertinggi 0.780.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Komitmen Pegawai (Y)**

Indikator	Hasil ( $r_{hitung}$ )	Hasil ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,513	0,30	Valid
Y <sub>2</sub>	0,628	0,30	Valid
Y <sub>3</sub>	0,563	0,30	Valid
Y <sub>4</sub>	0,591	0,30	Valid
Y <sub>5</sub>	0,513	0,30	Valid
Y <sub>6</sub>	0,628	0,30	Valid
Y <sub>7</sub>	0,563	0,30	Valid
Y <sub>8</sub>	0,591	0,30	Valid
Y <sub>9</sub>	0,708	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas item terhadap 9 item variabel Komitmen Pegawai, terdapat 9 item yang valid dengan melihat tabel *Corrected Item Total Correlation* nilai r hitung terendah 0.513 sedangkan nilai r hitung tertinggi 0.708.

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Kinerja (Z)**

Indikator	Hasil ( $r_{hitung}$ )	Hasil ( $r_{tabel}$ )	Keterangan
Z <sub>1</sub>	0,326	0,30	Valid
Z <sub>2</sub>	0,454	0,30	Valid
Z <sub>3</sub>	0,324	0,30	Valid
Z <sub>4</sub>	0,729	0,30	Valid
Z <sub>5</sub>	0,586	0,30	Valid
Z <sub>6</sub>	0,737	0,30	Valid
Z <sub>7</sub>	0,710	0,30	Valid
Z <sub>8</sub>	0,710	0,30	Valid
Z <sub>9</sub>	0,690	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas item terhadap 9 item variabel Kinerja, terdapat 9 item yang valid dengan melihat tabel *Corrected Item Total Correlation* nilai r hitung terendah 0.324 sedangkan nilai r hitung tertinggi 0.737.

### 3.2.4.3 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2014:183) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek penelitian kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Metode yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* :

$$r_x = \frac{2r}{1+r}$$

Keterangan :

$r_x$  = Koefisien reliabilitas

$r$  = Koefisien Korelasi *product moment*

Setelah di dapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  : kuesioner tersebut dikatakan reliabel

Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  : kuesioner tersebut dikatakan tidak reliable

Dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* ditampilkan hasil analisis reliabilitas instrumen. Ringkasan analisis alpha instrumen selengkapnya tersebut dalam tabel berikut :

**Tabel 3.10**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan tersebut termasuk katagori layak.

**Tabel 3.11**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel Komunikasi tersebut termasuk katagori layak.

**Tabel 3.12**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	12

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel Budaya Kerja tersebut termasuk katagori layak.

**Tabel 3.13**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel Komitmen Pegawai tersebut termasuk katagori layak.

**Tabel 3.14**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel Kinerja tersebut termasuk katagori layak.

#### **3.2.4.4 Transformasi Data**

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi Pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Kecuali jika menggunakan prosedur seperti korelasi Spearman yang mengujinkan data berskala ordinal sehingga tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut.

Untuk mengubah data ordinal menjadi interval maka digunakan Metode suksesif interval (*Method of Successive Interval /MSI*) dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Menghitung frekuensi (F) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada.
- b. Menghitung proporsi dengan cara membagi setiap bilangan pada frekuensi (F) oleh jumlah sampel (n) sehingga diperoleh  $P_i = \frac{F_i}{n}$
- c. Menghitung proporsi kumulatif dengan cara jumlahkan P (proporsi) secara

beraturan untuk setiap responden yang ada sehingga keluar proporsi komulatif  $P_{ki} = P_{i-1} + P_i$

- d. Menghitung nilai z diperoleh dari tabel distribusi norma baku ( critical Value of z). Dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.
- e. Menghitung nilai densitas fungsi z dengan menggunakan rumus sebagai berikut :  $F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} z^2 \right)$
- f. Menghitung scale value dengan rumus sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

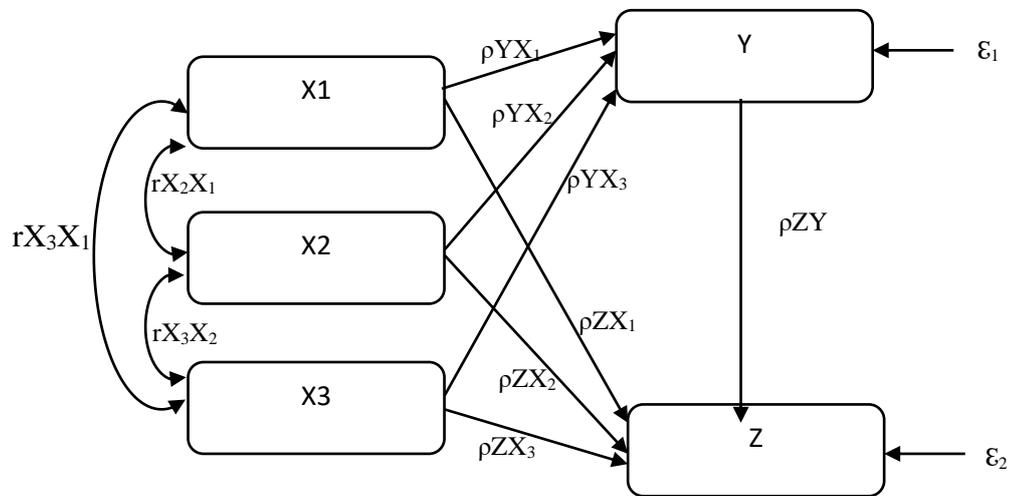
Catatan: Nilai Density di peroleh dari densitas z

Nilai Area diperoleh dari proporsi komulatif

- g. Menghitung penskalaan dengan cara nilai SV (Skala Value) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1

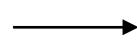
### 3.2.5 Analisis Data

Sebelum menguji analisis kita lihat dulu jalur hubungan kausal yang akan diteliti sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Diagram jalur hubungan kausal**

Keterangan :



: Hubungan Kausal



: Hubungan Korelasional

$X_1$  : Gaya Kepemimpinan

$X_2$  : Komunikasi

$X_3$  : Budaya Kerja

Y : Komitmen Pegawai

Z : Kinerja Pegawai

$r_{X_iX_i}$  : Nilai Koefisien Korelasi

$\rho_{YX_i}$  : Nilai Koefisien Jalur X terhadap Y

$\rho_{ZX_i}$  : Nilai Koefisien Jalur X terhadap Z

$\rho_{ZY}$  : Nilai Koefisien Jalur Y terhadap Z

$\epsilon_i$  : Epsilon (Residu)

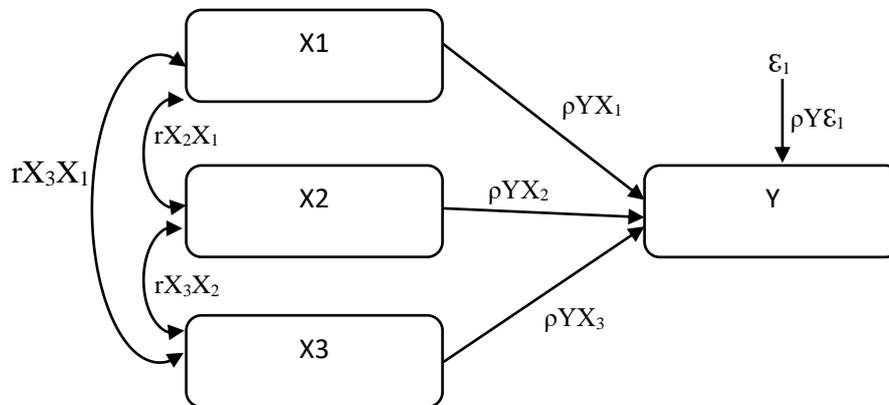
Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  adalah variabel eksogen dan  $Y$  serta  $Z$  adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + e_1$$

$$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZX_3} + \rho_{YZ} + e_2$$

Dilihat dari hal demikian, untuk menganalisisnya maka diperlukan 2 langkah yaitu, untuk substruktural 1 dan substruktural 2. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

**1. Substruktural 1 ( $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \varepsilon_1$ )**



**Gambar 3.2**  
**Substruktural 1**

a. Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{(n-k-1) R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k}}{k (1 - R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k})}$$

$$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$$

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } 0 < \rho_{YX_i} < 1$$

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) maka :

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$$

$$H_1 \text{ diterima jika } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

b. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari masing-masing dimensi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ), terhadap komitmen pegawai ( $Y$ ), maka dapat dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$

$$\text{Secara langsung} = \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1} = \dots\dots\dots$$

$$\text{Melalui } X_2 = \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} = \dots\dots\dots$$

$$\text{Melalui } X_3 = \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1X_3} \cdot \rho_{YX_3} = \dots\dots\dots+$$

$$\text{Pengaruh Total} = \dots\dots\dots$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari dimensi  $X_1$  terhadap  $Y$

## 2. Pengaruh $X_2$ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 \text{Secara langsung} &= \rho_{YX_2}, \rho_{YX_2} &= \dots\dots\dots \\
 \text{Melalui } X_1 &= \rho_{YX_2, r_{X_1 X_2}}, \rho_{YX_1} &= \dots\dots\dots \\
 \text{Melalui } X_3 &= \rho_{YX_2, r_{X_2 X_3}}, \rho_{YX_3} &= \underline{\dots\dots\dots} + \\
 \text{Pengaruh Total} &&= \dots\dots\dots
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari dimensi  $X_2$  terhadap Y

## 3. Pengaruh $X_3$ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 \text{Secara langsung} &= \rho_{YX_3}, \rho_{YX_3} &= \dots\dots\dots \\
 \text{Melalui } X_1 &= \rho_{YX_3, r_{X_1 X_3}}, \rho_{YX_1} &= \dots\dots\dots \\
 \text{Melalui } X_2 &= \rho_{YX_3, r_{X_2 X_3}}, \rho_{YX_2} &= \underline{\dots\dots\dots} + \\
 \text{Pengaruh Total} &&= \dots\dots\dots
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari dimensi  $X_3$  terhadap Y

- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y diluar X digunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{Y\mathcal{E}} = \sqrt{1 - R^2} Y(X_1, X_2, X_3)$$

- d. Untuk menguji pengaruh secara parsial, digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{YX_i}) C_{ii}}{(n - k - 1)}}}$$

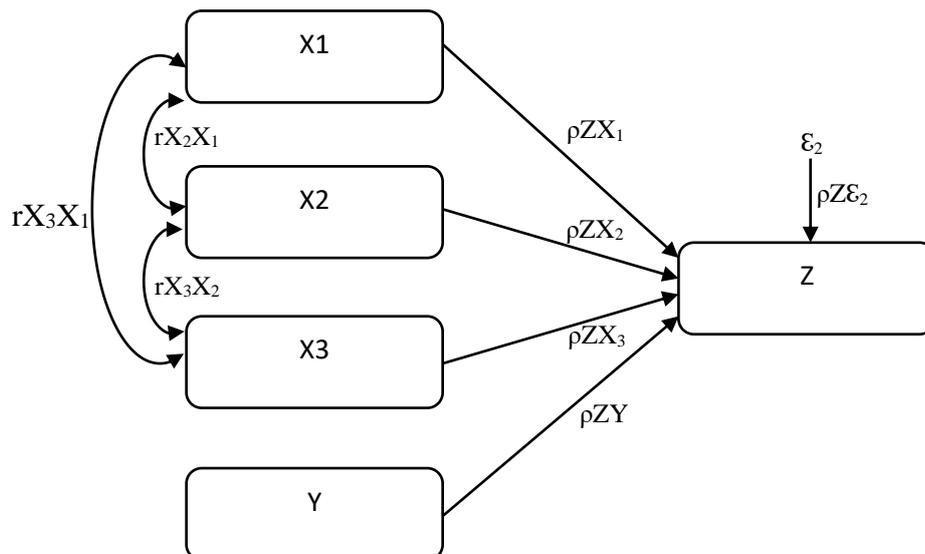
- $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$  : Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai.
- $H_1 : \rho_{YX_1} \neq 0$  : Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai
- $H_0 : \rho_{YX_2} = 0$  : Komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai.
- $H_1 : \rho_{YX_2} \neq 0$  : Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai
- $H_0 : \rho_{YX_3} = 0$  : Budaya Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai.
- $H_1 : \rho_{YX_3} \neq 0$  : Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## 2. Substruktural 2 ( $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZX_3} + \rho_{ZY} + \varepsilon_2$ )



**Gambar 3.3**  
**Substruktural 2**

- a. Untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{(n-k-1) R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k}}{k (1 - R^2_{Y_i X_1 X_2 \dots X_k})}$$

$$H_0 : \rho_{ZX_1} = \rho_{ZX_2} = \rho_{ZX_3} = \rho_{ZY} = 0$$

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$$H_1 : \text{sekurang-kurangnya } \rho_{ZX_1} \text{ atau } \rho_{ZX_2} \text{ atau } \rho_{ZX_3} \text{ atau } \rho_{ZY} \neq 0$$

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) maka :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), budaya kerja ( $X_3$ ), dan komitmen pegawai ( $Y$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Z$ ), maka dapat dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z = \rho_{ZX_1} \cdot \rho_{YX_1} = \dots\dots\dots$
2. Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z = \rho_{ZX_2} \cdot \rho_{YX_2} = \dots\dots\dots$
3. Pengaruh  $X_3$  terhadap  $Z = \rho_{ZX_3} \cdot \rho_{YX_3} = \dots\dots\dots$
4. Pengaruh  $Y$  terhadap  $Z = \rho_{ZY} \cdot \rho_{ZY} = \dots\dots\dots$

- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap  $Z$  diluar  $X$  dan  $Y$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2 Z(X_1, X_2, X_3, Y)}$$

- d. Untuk menguji pengaruh secara parsial, digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{\rho_{ZX_i}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{ZX_i})C_{ii}}{(n-k-1)}}}$$

$H_0 : \rho_{ZX_1} = 0$  : Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \rho_{ZX_1} \neq 0$  : Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{ZX_2} = 0$  : Komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \rho_{ZX_2} \neq 0$  : Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{ZX_3} = 0$  : Budaya Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \rho_{ZX_3} \neq 0$  : Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{ZY} = 0$  : Komitmen Pegawai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \rho_{ZY} \neq 0$  : Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$