

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

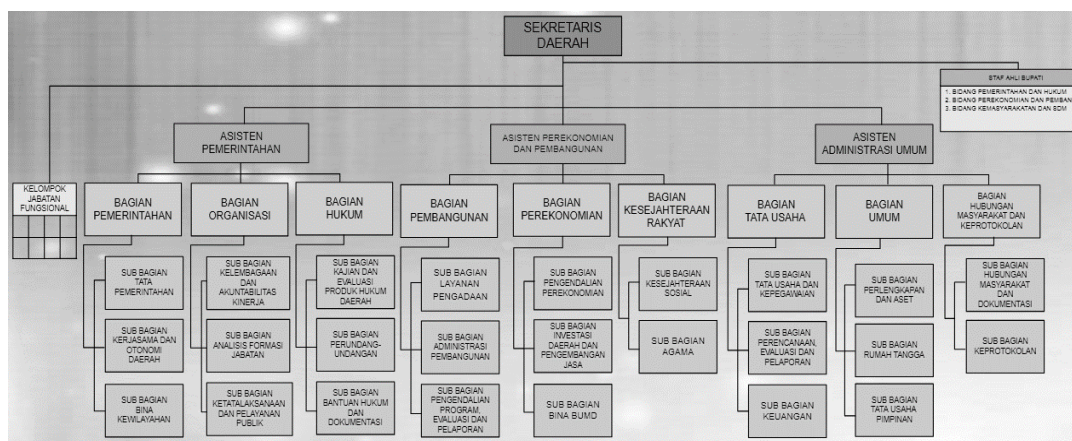
3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah variabel perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

3.1.1 Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya

Sekretariat daerah (SETDA) Kabupaten Tasikmalaya adalah unsur pembantu bupati yang dipimpin oleh sekretaris daerah. Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya beralamat di Jl. Bojong Koneng *ByPass* No.254, Singaparna, Tasikmalaya, Jawa Barat 46466.

Sebagai organisasi pemerintahan yang membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan melakukan koordinasi dengan lembaga pemerintahan di Kabupaten Tasikmalaya, SETDA memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: <http://klb.tasikmalayakab.go.id>

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Analisis deskriptif yaitu metode yang menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung melalui proses pengumpulan, penyusunan dan penjelasan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis dengan teori yang ada (Sugiyono, 2012: 112).

Selain menggunakan metode deskriptif, penelitian ini juga menggunakan metode verifikatif. Analisis verifikatif yaitu analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian selanjutnya, yaitu mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel yang sedang diteliti (Sugiyono, 2012: 112).

Dengan metode ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel independen mempengaruhi terhadap variabel dependen, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode Sensus. Sensus dilakukan dengan cara suatu populasi dijadikan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya, hubungan sebab-akibat sudah dapat dipredikisi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel independen, dan variabel dependen.

Langkah-langkah penelitian kausalitas yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan masalah penelitian;
2. Merumuskan tujuan penelitian secara spesifik;
3. Mengkaji teori dan menelaah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan;
4. Merumuskan hipotesis penelitian;
5. Menentukan ukuran sampel jika populasinya besar, sekaligus memilih metode penarikan sampel yang tepat;
6. Mengklasifikasi dan mendefinisikan (secara konseptual dan operasional) variabel penelitian;
7. Menyusun instrumen penelitian dengan mengacu pada variabel yang sudah didefinisikan sekaligus melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen;
8. Menentukan metode pengumpulan data;
9. Melakukan pengujian hipotesis; dan
10. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis atas uji hipotesis, sekaligus melakukan verifikasi atas teori yang melatarbelakangi penelitian dimaksud (Anwar Sanusi, 2011: 14).

Kegunaan design penelitian adalah untuk memperoleh suatu keterangan yang maksimum mengenai cara membuat penelitian dan bagaimana proses perencanaan serta pelaksanaan penelitian dilakukan.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang akan dijelaskan berikut ini:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data ordinal dari hasil kuesioner yang disebarakan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan variabel yang digunakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dan diolah dari pihak terkait baik dari pihak eksternal maupun internal.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data primer dan sekunder. Oleh karena itu data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari primer dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu dengan melakukan survey dan wawancara terhadap PNS sehingga ditarik beberapa kesimpulan mengenai kondisi tempat penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya dihitung secara statistik.

Teknik pengolahan data hasil kuisisioner digunakan skala *likert* dimana alternative jawaban nilai 5 sampai dengan 1. pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan mengenai variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 87). Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Berikut ini adalah skor jawaban dari kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

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

3.2.4 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun anggota populasi juga sebagai sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya berjumlah 207 PNS dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Sekretariat Daerah	1 orang
2.	Asisten Administrasi Umum	1 orang
3.	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1 orang
4.	Asisten Pemerintahan	1 orang
5.	Staf Ahli Bupati Tasikmalaya Bidang Perekonomian dan Pembangunan	1 orang
6.	Staf Ahli Bupati Tasikmalaya Bidang	1 orang

Pemerintahan dan Hukum		
7.	Staf Ahli Bupati Tasikmalaya Bidang Kemasyarakatan dan SDM	1 orang
8.	Bagian Hukum	65 orang
9.	Bagian Tata Usaha	36 orang
10.	Bagian Hubungan Masyarakat	15 orang
11.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	19 orang
12.	Bagian Perekonomian	12 orang
13.	Bagian Organisasi	12 orang
14.	Bagian Hukum	12 orang
15.	Bagian Pemerintahan	12 orang
16.	Bagian Pembangunan	17 orang

3.2.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari 5 (lima) variabel, yaitu variabel perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua), yakni:

1. Variabel Independen/ Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja dan komitmen organisasi.
2. Variabel Dependen/ Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah variabel kinerja.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
1	2	3	4	5
Perilaku Kepemimpinan Transformasional (X1)	Tipe kepemimpinan dengan memotivasi bawahannya dan mengubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat didalam bekerja serta memberi dorongan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi tetapi untuk mencapai tujuan organisasi	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual simulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i> 5. <i>Contingent Reward</i> 6. <i>Management by Expectation</i>	1. Menjadi contoh yang baik dan kharismatik 2. Memberikan motivasi dan target yang jelas 3. Merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan memberikan inovasi baru 4. Memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawai 5. Memberikan <i>reward</i> yang berkelanjutan atas prestasi karyawan 6. Memiliki ekspektasi mengenai kemungkinan-kemungkinan yang terjadi pada organisasi	Ordinal
Pelatihan (X2)	Proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut	1. Kemampuan instruktur 2. Kualifikasi karyawan 3. Materi pelatihan 4. Kesesuaian metode 5. Pemahaman tujuan 6. Sasaran pelatihan	1. kemampuan yang dimiliki oleh seorang instruktur yang memimpin pelatihan 2. standar yang harus dicapai oleh karyawan setelah melakukan pelatihan kerja 3. materi yang diberikan oleh instruktur dalam proses pelatihan yang sesuai dengan <i>Standard Operational Procedur (SOP)</i> 4. metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan materi yang diberikan 5. pemahaman karyawan mengenai tujuan pelatihan kerja 6. pelatihan kerja memiliki tujuan yang jelas	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi Kerja (X3)	Pendorong atau kekuatan yang ada pada diri seseorang dan lingkungannya yang mengakibatkan seseorang tersebut mau dan rela mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi	1. Motivasi Intrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik	1. Ketertarikan terhadap pekerjaan 2. Merasa tertantang dalam bekerja 3. Bekerja berarti belajar hal baru 4. Promosi diberikan sebagai <i>reward</i> 5. hubungan pribadi terjalin dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan, 6. imbalan (gaji, upah) serta tunjangan diberikan secara adil	Ordinal
Komitmen Organisasi (X4)	Kondisi dimana pegawai berkomitmen terhadap sebuah organisasi dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan	1. Perasaan emosional terjalin dengan baik dengan organisasi meliputi emosi dan empati 2. Perasaan wajib untuk berada dalam organisasi merupakan hal yang benar untuk dilakukan mencakup aturan, ketaatan dan kesetiaan 3. Nilai ekonomi yang diperoleh dari organisasi mencakup pendapatan dan jaminan sosial.	Ordinal
Kinerja (Y)	Pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan kerja sama 5. Kemampuan kerja sama	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan mencapai target 2. Kualitas superior yang diharapkan oleh organisasi 3. Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam menyelesaikan 4. Pekerjaan dapat diselesaikan bersama tim 5. Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran	Ordinal

3.2.6 Analisis Data Penelitian

3.2.6.1 Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ilmiah, khususnya berkaitan dengan alat ukur, reliabilitas dan validitas menjadi hal yang mutlak. Terutama dalam penelitian kuantitatif, konsep validitas dan reliabilitas merupakan syarat utama yang menentukan syarat

penelitian. Sebaik apapun hasil yang diperoleh, tetapi jika validitas dan reliabilitasnya rendah, hasil tersebut seakan tiada harganya dan masih menyimpan banyak keraguan. Konsep reliabilitas dan validitas dalam ranah penelitian kuantitatif sudah sangat tegas dan jelas, serta sudah terdapat standar yang dibakukan karena reliabilitas dan validitas dalam penelitian kuantitatif diwakili dengan angka atau skor yang dimaknai sama dengan semua orang.

Kuisisioner merupakan alat/ instrumen penelitian, dalam rangka memenuhi kaidah ilmiah, maka perlu diadakan pengujian terlebih dahulu terhadapnya melalui uji keabsahan (validitas) dan uji keakuratan (reliabilitas). Melalui pengujian tersebut diharapkan hasil penelitian yang dihasilkan dapat sesuai dengan kaidah ilmiah dan teruji keabsahan dan keakuratannya.

1) Uji Validitas

Validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang terdapat dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kestabilan suatu alat ukur yang shahih akan mempunyai validitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah (Sugiyono, 2012: 65).

Untuk menguji validitas alat ukur yang berupa angket terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan, dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Person*, sebagai berikut:

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

Dimana: r_{ix} = koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

n = Jumlah responden

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 250)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} : dk = n - 2$$

Sumber: Sugiyono (2012:250)

Dimana: t = nilai hitung

r = koefisien korelasi Pearson

n = ukuran sampel

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah:

1. Item instrumen dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05} = 1,9744$ maka instrumen tersebut dapat digunakan.
2. Item instrumen dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05} = 1,9744$ maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

Dalam melakukan uji validitas juga dapat ditentukan dari perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Item instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat digunakan
- 2) Item instrumen dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tidak dapat digunakan (Riduan, 2011: 57)

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama (Sugiyono, 2012: 185).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah teknik belah dua (*Split Half Method*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman-Brown Correlation*. 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 :

- a) Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b) Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c) Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d) Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus Spearman Brown sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono, (2012: 186)

Dimana:

$\Gamma 1$ = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan
2. Jika t_{hitung} kurang dari sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrumen dinyatakan tidak reliabel dan dapat digunakan

Selain valid, instrumen penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Dalam melakukan uji reliabilitas juga dapat ditentukan dari perbandingan r_{hitung} dilihat dari korelasi Guttman Split Half dengan r_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Item instrumen dikatakan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- 2) Item instrumen dikatakan tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Riduan, 2011: 57)

3.2.6.2. Pengujian MSI (*Successive Interval*)

Data yang akan dikumpulkan melalui kuisisioner 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 ke skala interval melalui “*Method of Succesive Intervals (MSI)*” dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Ambil data ordinal hasil kuesioner.
- b. Setiap pertanyaan dihitung proporsi (p) jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah di bawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal
- e. Menghitung nilai skala atau *Scale Value* dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Mean of Interval} = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

<i>Mean of Interval</i>	= rata-rata interval
<i>Density at lower limit</i>	= kepadatan batas bawah
<i>Density at upper limit</i>	= kepadatan atas bawah
<i>Area under upper limit</i>	= daerah di bawah batas atas
<i>Area under lower limit</i>	= daerah di bawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai skala + Nilai Skala Minimal ditambah 1.

3.2.6.3 Nilai Jenjang Interval

Menghitung nilai jenjang interval yaitu melakukan pengukuran persentase dan skoring, dengan menggunakan rumus Sugiyono (2012: 152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui nilai/ skor dari setiap variabel penelitian, penulis menggunakan rumus Nilai Jenjang Interval (NJI) dengan formulasi sebagai berikut:

$$NJ I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI : Nilai jenjang interval

Nilai tertinggi : skor tertinggi x jumlah responden x jumlah pertanyaan

Nilai terendah : skor terendah x jumlah responden x jumlah pertanyaan

3.2.6.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknis analisis jalur (*path analysis*) ialah suatu teknik untuk menganalisis suatu hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel independennya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Analisis jalur merupakan perluasan atau

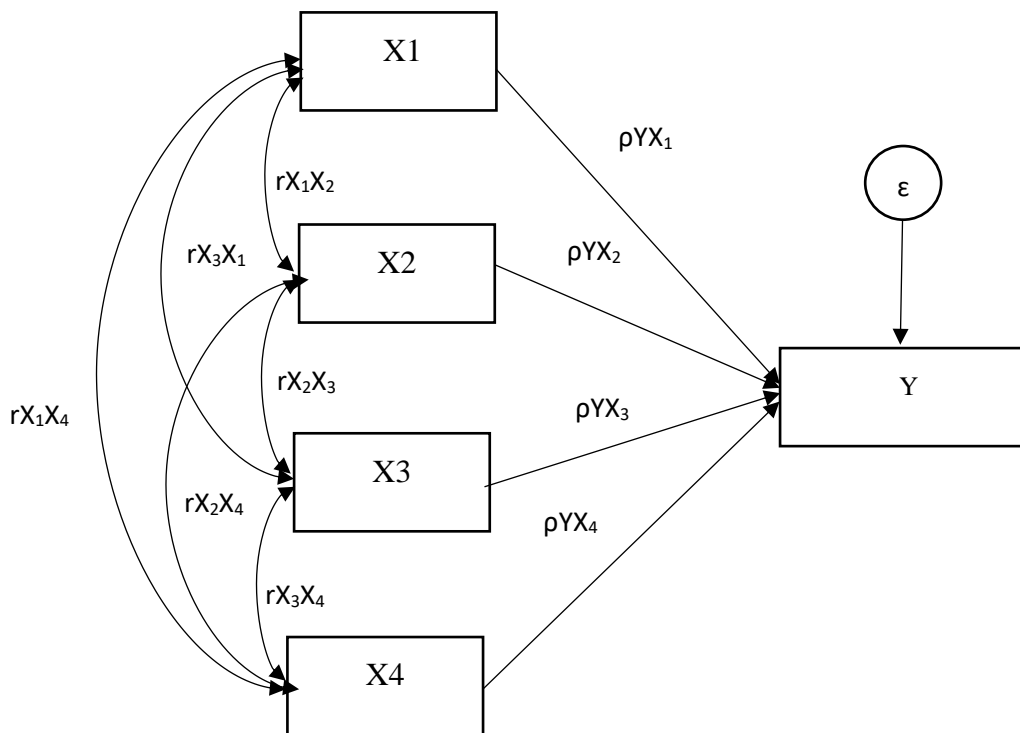
kepanjangan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya, serta menguji besarnya sumbangan atau kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan alat analisis yang digunakan untuk meneliti kaitan atau hubungan diantara variabel penelitian. Metode analisis data ini juga digunakan untuk menjelaskan pasangan data dari variabel independen dan variabel dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis dan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel lainnya (pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y , maupun besarnya pengaruh antar variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4). Maka selanjutnya setiap variabel bebas diukur pengaruhnya terhadap variabel terikat tersebut untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan pengaruh yang paling signifikan.

Selanjutnya variabel yang akan dianalisis pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas yang terdiri dari:
 - Perilaku Kepemimpinan Transformasional (X_1);
 - Pelatihan Kerja (X_2);
 - Motivasi Kerja (X_3); dan
 - Komitmen Organisasi (X_4)
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Selanjutnya gambaran model korelasi dalam analisis jalur tersaji pada gambar berikut.



Gambar 3.2
Struktur Analisis Jalur

Keterangan:

1. Variabel $X_{1,2,3,4}$ adalah variabel bebas yang terdiri dari empat variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi;
2. Variable Y adalah variabel terikat atau disebut juga sebagai *dependen variabel* yang dalam penelitian ini adalah kinerja.
3. Variabel residu (ϵ), yaitu:
 - ✓ Variabel lain diluar dimensi variabel perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimungkinkan memberikan pengaruh terhadap kinerja telah

teridentifikasi oleh teori tetapi tidak dimasukkan dan tidak teridentifikasi dalam penelitian ini;

✓ Kekeliruan pengukuran;

4. $r_{X_1X_2}$, $r_{X_2X_3}$, $r_{X_3X_4}$, $r_{X_1X_4}$, $r_{X_1X_3}$, $r_{X_2X_4}$ menunjukkan hubungan keeratan/ korelasi antara variabel bebas (*independen variable*) tersebut.
5. ρ_{YX_1} , ρ_{YX_2} , ρ_{YX_3} , ρ_{YX_4} , menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel X terhadap Y .

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh manakah yang paling besar diantara variabel eksogen terhadap variabel endogen maka perlu dilakukan uji beda pada kedua koefisien jalur tersebut (Anwar Sanusi, 2011: 160).

Adapun langkah pengujian statistik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan koefisien jalur yang akan diuji perbedaannya. Kemudian, tentukan hipotesis statistik yang akan diuji

$$H_0 : \rho_{YX_u} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX_u} \neq 0 ; u = 1,2,3, \dots k$$

- 2) Menggunakan uji statistik

$$t_i = \frac{\rho_{YX_i} - \rho_{YX_j}}{\sqrt{\frac{[1 - R_Y^2(X_1 X_2 \dots X_k)]C_{ii} + C_{jj} - 2C_{ij}}{(n - k - 1)}}$$

Dalam hal ini t mengikuti distribusi *t-student* derajat bebas $(n - k - 1)$

Taraf signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%, ini berarti kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%, atau toleransi kemelesetan 5%. Taraf signifikansi ini adalah tingkat yang umum digunakan dalam penelitian sosial karena dianggap cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3.2.6.5 Pengujian Hipotesis

A. Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis simultan adalah dengan melakukan Uji- F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2 X_{1,2,3,4}}{k(1 - R^2 Y(X_{1,2,3,4}))}$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- k = jumlah variabel penelitian
- R^2 = *R-Square*

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) maka pengujian hipotesis dengan menggunakan angka F memiliki ketentuannya sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti H_a ditolak

Adapun hipotesis simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 \rightarrow \rho_{YX_{1,2,3}} = 0$: perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

$H_a \rightarrow \rho_{YX_{1,2,3}} \neq 0$: perilaku kepemimpinan transformasional, pelatihan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

B. Hipotesis Parsial

Hipotesis parsial diuji dengan melakukan uji-T dengan formulasi sebagai berikut ini:

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

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

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel independen dan variabel dependen ada hubungannya
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya diantara variabel independen dan variabel dependen tidak ada hubungannya.

Adapun hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 \rightarrow \rho_{yx_1} = 0$: perilaku kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
 $H_a \rightarrow \rho_{yx_1} \neq 0$: Perilaku kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya ;
- 2) $H_0 \rightarrow \rho_{yx_2} = 0$: Pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
 $H_a \rightarrow \rho_{yx_2} \neq 0$: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
- 3) $H_0 \rightarrow \rho_{yx_3} = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
 $H_a \rightarrow \rho_{yx_3} \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
- 4) $H_0 \rightarrow \rho_{yx_4} = 0$: Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya;
 $H_a \rightarrow \rho_{yx_4} \neq 0$: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Mencari Pengaruh dari satu variabel ke variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat disajikan melalui formula yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Formula Untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Antar Variabel Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_1})^2$	A
Pengaruh tidak langsung melalui X2	$(\rho_{yx_1}) * (r_{x_1x_2}) * (\rho_{yx_2})$	B
Pengaruh tidak langsung melalui X3	$(\rho_{yx_1}) * (r_{x_1x_3}) * (\rho_{yx_3})$	C
Pengaruh tidak langsung melalui X4	$(\rho_{yx_1}) * (r_{x_1x_4}) * (\rho_{yx_4})$	D
Total Pengaruh		E
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_2})^2$	F
Pengaruh tidak langsung melalui X1	$(\rho_{yx_2}) * (r_{x_2x_1}) * (\rho_{yx_1})$	G
Pengaruh tidak langsung melalui X3	$(\rho_{yx_2}) * (r_{x_2x_3}) * (\rho_{yx_3})$	H
Pengaruh tidak langsung melalui X4	$(\rho_{yx_2}) * (r_{x_2x_4}) * (\rho_{yx_4})$	I
Total Pengaruh		J
Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_3})^2$	K
Pengaruh tidak langsung melalui X1	$(\rho_{yx_3}) * (r_{x_3x_1}) * (\rho_{yx_1})$	L
Pengaruh tidak langsung melalui X2	$(\rho_{yx_3}) * (r_{x_3x_2}) * (\rho_{yx_2})$	M
Pengaruh tidak langsung melalui X4	$(\rho_{yx_3}) * (r_{x_3x_4}) * (\rho_{yx_4})$	N
Total Pengaruh		O
Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_4})^2$	P
Pengaruh tidak langsung melalui X1	$(\rho_{yx_4}) * (r_{x_4x_1}) * (\rho_{yx_1})$	Q
Pengaruh tidak langsung melalui X2	$(\rho_{yx_4}) * (r_{x_4x_2}) * (\rho_{yx_2})$	R
Pengaruh tidak langsung melalui X3	$(\rho_{yx_4}) * (r_{x_4x_3}) * (\rho_{yx_3})$	S
Total Pengaruh		T
Total pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja		E+J+O+T