

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menjadikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan sebagai objek utama, dengan lokasi di UPTD Puskesmas Cihaurbeuti yang beralamat di Jl. Raya Pamokolan-Panumbangan No. 508, Pasirtamiang, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat (46262). Penelitian ini secara khusus meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di Puskesmas Cihaurbeuti.

3.1.1 Logo Puskesmas



Gambar 3. 1 Lambang Puskesmas

3.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Cihaurbeuti

Visi

Mantapnya kemandirian ekonomi sejahtera untuk semua.

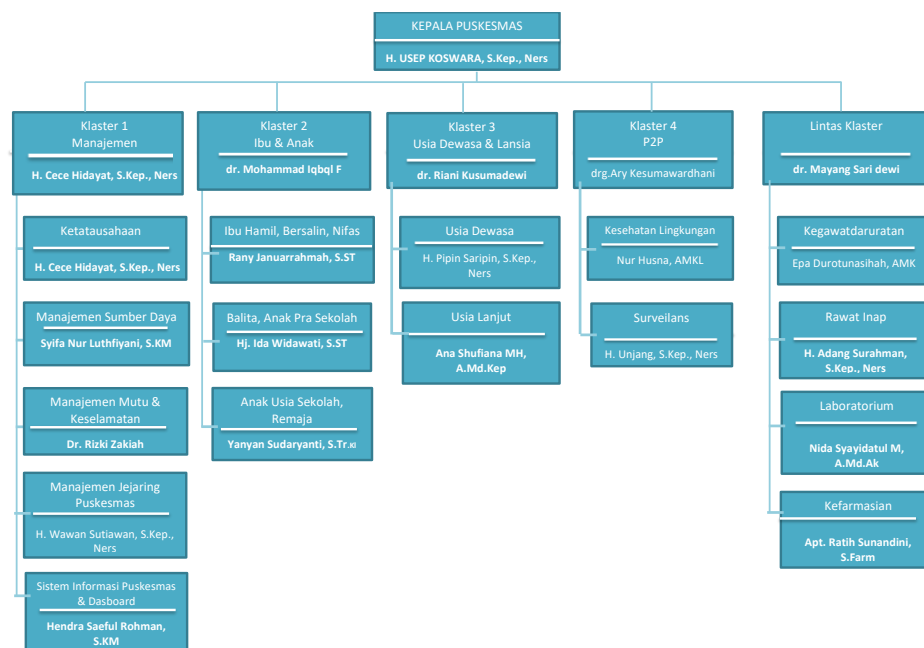
Misi

- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia;
- Meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang mendukung

pengembangan wilayah;

- Mengembangkan perekonomian yang berbasis ekonomi kerakyatan, potensi unggulan lokal dan pemberdayaan masyarakat; dan
- Meningkatkan kualitas daya dukung lingkungan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Puskesmas Cihaurbeuti Tahun 2025

Sumber: UPTD Puskesmas Cihaurbeuti

3.1.4 Deskripsi Jabatan Karyawan Puskesmas Cihaurbeuti

Deskripsi untuk setiap jabatan dari Gambar 3.2 Struktur Organisasi Puskesmas Cihaurbeuti Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1) Kepala Puskesmas

Bertanggung jawab dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan UPTD dalam melaksanakan sebagian kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat

dan/atau kegiatan penunjang Dinas.

2) Kasubag Tata Usaha

Bertanggung jawab dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan UPTD dalam melaksanakan sebagian kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat dan/atau kegiatan penunjang Dinas.

3) Dokter Ahli Pertama

Bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta membina peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan kepada masyarakat dan koordinator mutu.

4) Dokter Gigi Ahli Madya

Bertanggung jawab dalam koordinator pelaksanaan pelayanan kesehatan gigi dan mulut di Puskesmas.

5) Perawat Terampil

Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan di dalam Gedung dan luar Gedung. Bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas keperawatan, membantu dokter dalam pelayanan, membantu kegiatan lintas program dan melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh kepala Puskesmas.

6) Perawat Mahir

Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan di dalam gedung dan luar gedung. Bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas

keperawatan, membantu dokter dalam pelayanan, membantu kegiatan lintas program dan melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh kepala Puskesmas.

7) Perawat Penyelia

Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan di dalam gedung dan luar gedung. Bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas keperawatan, membantu dokter dalam pelayanan, membantu kegiatan lintas program dan melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh kepala Puskesmas.

8) Perawat Ahli Muda

Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan di dalam gedung dan luar gedung. bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas keperawatan, membantu dokter dalam pelayanan pengobatan pasien, membantu kegiatan lintas program dan melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh kepala Puskesmas.

9) Perawat Gigi Penyelia

Bertanggung jawab dalam pelaksana pelayanan kesehatan gigi dan mulut di Puskesmas.

10) Bidan Ahli Muda

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan kesejahteraan ibu dan anak dan KB di Puskesmas Cihaurbeuti.

11) Bidan Penyelia

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan kesejahteraan ibu dan anak

dan KB di Puskesmas Desa Sumberjaya.

12) Bidan Mahir/Lanjutan

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan kesejahteraan ibu dan anak dan KB di Puskesmas Cihaurbeuti

13) Bidan Terampil

Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan kesejahteraan ibu dan anak dan KB di Puskesmas Padamulya.

14) Apoteker Ahli Pertama

Bertanggung jawab dalam melaksanakan pelayanan kefarmasian berupa mengumpulkan data maupun literatur kefarmasian, menyusun draft surat permintaan obat, melaksanakan pekerjaan kefarmasian, menyusun draft berita acara pemusnahan resep, menyusun draft pengguna sediaan farmasi dan alat kesehatan pasien rawat inap sesuai dengan petunjuk kerja dan arahan pimpinan dalam melaksanakan pelayanan kefarmasian.

15) Asisten Apoteker Terampil

Bertanggung jawab dalam mengelola obat - obatan Puskesmas.

16) Fisioterapis Mahir

Bertanggung jawab dalam melaksanakan pelayanan fisioterapis, mengembangkan, memelihara dan memulihkan gerak dan fungsi tubuh sepanjang rentang kehidupan dengan menggunakan penanganan secara manual, peningkatan gerak, peralatan (fisik, electriterapeutis dan mekanis), pelatihan fungsi dan mekanis.

17) Nutrisi Ahli Pertama

Mengumpulkan data gizi, makanan, dietetic, literatur, melakukan pemeriksaan status gizi, pencatatan dan pemantauan diet, menyusun draft laporan penerimaan, distribusi dan laporan materi, bahan pangan, peralatan dan sarana kegiatan pelayanan, menyediakan prepare gizi, menyusun draft penggunaan bahan makanan sesuai dengan petunjuk kerja dan arahan pimpinan untuk melakukan pelayanan gizi kepada pasien.

18) Promosi Kesehatan Ahli Pertama

Bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan urusan penyelenggara promosi kesehatan baik di dalam gedung dan di luar gedung.

19) Epidemiologi Kesehatan Ahli Pertama

Menerima, menghimpun dan mengolah data program surveilans atau pengamatan berbagai penyakit.

3.1.5 Data Jumlah Karyawan Puskesmas Cihaurbeuti

Jumlah keseluruhan karyawan Puskesmas Cihaurbeuti Tahun 2025 adalah 54 karyawan. Dengan keseluruhan tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Puskesmas Cihaurbeuti Tahun 2025

No	Klaster	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	4	19	23
2.	Karyawan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	3	12	15
3.	Karyawan Honorer	10	6	16
Jumlah		19	37	54

Sumber: UPTD Puskesmas Cihaurbeuti

3.2 Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penerapan metode survei sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara langsung sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik *IBM SPSS Statistic 26*. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi melalui kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif yang bertujuan untuk memastikan kembali kebenaran hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat menilai tingkat validitas serta ketepatan temuan yang telah diperoleh sebelumnya (Sembiring et al., 2024).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah elemen yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dengan tujuan memperoleh tanggapan yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik yang dimiliki individu maupun organisasi, yang dapat diukur atau diamati, serta memiliki variasi nilai tertentu yang ditetapkan peneliti sebagai fokus kajian untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian didefinisikan

sebagai elemen yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dengan tujuan memperoleh tanggapan yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik yang dimiliki individu maupun organisasi, yang dapat diukur atau diamati, serta memiliki variasi nilai tertentu yang ditetapkan peneliti sebagai fokus kajian untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Penjelasan mengenai masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen didefinisikan sebagai variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) (Sugiyono, 2019).

2) Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh yang menjadi akibat, karena adanya variabel-variabel bebas. Variabel terikat atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan pada judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi penelitian pada karyawan Puskesmas Cihaurbeuti menunjukkan bahwa penelitian ini

menganalisis tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang ada (Humaidi, 2024)	1. Kharisma	- Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa bangga, kekaguman, rasa hormat, dan serta kepercayaan dari pengikutnya.	O O R D I N A L
		2. Inspirasi	- Pemimpin yang mampu menyampaikan harapan secara jelas terkait pencapaian bawahannya, memperlihatkan dedikasi terhadap seluruh sasaran organisasi, serta membangkitkan semangat kerja tim dengan menumbuhkan rasa antusias dan sikap optimis.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Stimulasi Intelektual	- Pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide, memberikan Solusi, dan memberikan motivasi.	
		4. Pertimbangan Individual	- Pemimpin yang mendengarkan , penuh perhatian dan memperhatikan kebutuhan karyawan untuk perkembangan karir.	
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi merupakan kumpulan sikap dan dorongan yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Fiernaningsih et al., 2024)	1. Kebutuhan Fisiologis	- Pemberian gaji yang layak, bonus, uang makan, uang transportasi, dan fasilitas perumahan.	O
		2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	- Jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.	R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3. Kebutuhan Sosial	- Rasa diterima dalam kelompok kerja, keinginan untuk saling menyayangi, dan kebutuhan untuk berkomunikasi secara efektif di tempat kerja.	
		4. Kebutuhan akan Penghargaan	- Pengakuan atas prestasi kerja, pemberian penghargaan baik dalam bentuk lisan maupun material, dan kesempatan untuk berkembang melalui posisi yang lebih besar dalam organisasi.	
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah seseorang yang terlibat dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggotanya,	1. Komitmen Afektif	- Keterikatan emosional seseorang terhadap suatu organisasi karena mereka ingin tetap berada di dalamnya, bukan karena	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	yang mencerminkan sikap loyalitas dan komitmen untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi tempat seseorang tersebut bekerja (Fiernaningsih et al., 2024)		mereka terpaksa.	
		2. Komitmen Kontinuitas	- Bertahan dalam organisasi karena memang diperlukan.	
		3. Komitmen Normatif	- Bertahan disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab moral untuk melakukannya.	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data serta informasi yang relevan menjadi aspek krusial dalam menunjang keberhasilan penelitian ini agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini memegang peranan penting sebagai dasar serta memberikan dukungan yang kokoh bagi seluruh proses penelitian yang dilaksanakan.

Pada penelitian ini untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang juga dikenal sebagai angket, merupakan instrumen pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan dan kemudian mengirimkannya kembali kepada peneliti setelah selesai (Sugiyono, 2019). Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan di Puskesmas Cihaurbeuti.

3.2.3.1 Populasi Sasaran

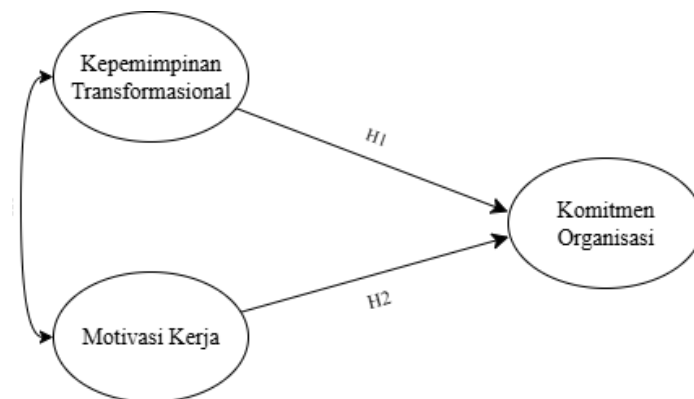
Dalam sebuah penelitian, penetapan populasi menjadi langkah penting untuk menentukan sasaran utama dari subjek yang akan diteliti. Populasi didefinisikan sebagai sekelompok individu atau unsur yang memiliki karakteristik serta jumlah tertentu yang dijadikan fokus analisis oleh peneliti, sehingga dari kelompok tersebut dapat diambil kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek sasaran penelitian mencakup 54 karyawan yang bekerja di Puskesmas Cihaurbeuti.

3.2.3.1 Penentuan Sampel

Penetapan sampel merupakan tahapan krusial dalam sebuah penelitian, yang bertujuan untuk memperoleh data yang dapat merepresentasikan populasi secara akurat. Sampel sendiri merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan ukuran serta karakteristiknya. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 54 orang karyawan di Puskesmas Cihaurbeuti.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan suatu bentuk hubungan pengaruh antar variabel yang disajikan melalui rancangan model penelitian. Variabel yang dijadikan fokus dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Berikut model penelitian yang digambarkan.



Gambar 3. 3 Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data untuk penelitian, kemudian dilakukan analisis data. Analisis data dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses untuk mengelompokkan data yang telah dikumpulkan, termasuk variabel dan jenis responden yang disajikan dalam bentuk data masing-masing variabel yang akan diteliti. Tujuan dari analisis data adalah untuk menghitung dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019). Untuk menguji dan menghitung data variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi ada beberapa analisis yang digunakan.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menerapkan metode analisis deskriptif sebagai pendekatan utamanya. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai data yang telah diperoleh, sesuai dengan keadaan atau situasi yang sebenarnya terjadi, tanpa melakukan kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas (Sugiyono, 2023). Analisis ini lebih sesuai diterapkan ketika penelitian dilakukan pada populasi secara keseluruhan tanpa menggunakan sampel. Dalam analisis deskriptif, data disajikan menggunakan berbagai bentuk seperti tabel,

grafik, diagram lingkaran, dan pictogram. Selain itu, dilakukan perhitungan statistik dasar, termasuk modus, median, mean, desil, persentil, persentase, serta pengukuran penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Untuk mengukur hasil pembobotan data berdasarkan dari jawaban responden, digunakan Skala Likert, yang disusun melalui pernyataan-pernyataan tertutup menggunakan Skala Ordinal. Dengan ketentuan-ketentuan terkait disajikan di bawah ini.

Tabel 3.3 Nilai, Notasi dan Predikat (Positif)

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	RG	Ragu-Ragu
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Hasil survei dengan penilaian dan persentase dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah menjumlahkan nilai dari seluruh sub variabel berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, interval dapat ditentukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Uji Instrumen

Setelah semua data yang diperlukan berhasil dikumpulkan, tahap berikutnya adalah melakukan analisis serta interpretasi terhadap data tersebut. Namun, sebelum tahap analisis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilaksanakan pengujian validitas serta reliabilitas terhadap instrumen kuesioner yang telah digunakan dalam pengumpulan data.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara akurat objek atau konsep yang hendak diukur. Tujuan dari uji ini adalah memastikan bahwa setiap butir dalam instrumen penelitian benar-benar dapat merepresentasikan faktor yang ingin diukur serta menunjukkan konsistensi internal antar item dalam mengukur faktor tersebut.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) suatu pertanyaan atau pernyataan dapat ditentukan dengan cara (Sugiyono, 2023), sebagai berikut:

- a) Jika $r_{\text{hitung}} = \text{atau} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan/pernyataan tersebut valid.
- b) Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan/pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistic 26*.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut mampu mengukur fenomena yang sama secara konsisten. Dalam

penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan model *alpha*.

- a. Jika $r \text{ hitung} = \text{atau} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan/ Pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan/ Pernyataan tersebut tidak reliabel.

Agar proses perhitungan menjadi lebih efisien, pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 26*.

3.2.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pendekatan statistik yang dipakai untuk meneliti dan menggambarkan hubungan kausal antar variabel dalam suatu model penelitian. Variabel-variabel direpresentasikan sebagai simpul-simpul dalam diagram jalur yang menunjukkan hubungan di antara mereka. Tujuannya adalah untuk memahami interaksi antar variabel dalam suatu jaringan. Variabel-variabel dicampurkan dalam diagram jalur yang menunjukkan hubungan di antara mereka (Wardhana, 2024). Dengan hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

$H_0: pYX_1 = pYX_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_a: pYX_1 \neq pYX_2 = 0$: Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

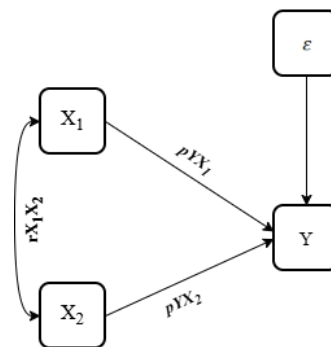
Menentukan tingkat signifikansi dan daerah penerimaan atau penolakan $\alpha = 0,05$, dengan sebagai berikut:

- a. Terima H_0 jika $p\text{-value (sig.)} > \alpha$.

b. Tolak H_0 jika $p\text{-value (sig.)} < \alpha$.

Teknik analisis jalur dipilih karena dapat mengamati pengaruh setiap variabel secara simultan. Analisis jalur berfungsi untuk menggambarkan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk menilai sejauh mana pemilihan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, serta untuk menelaah hubungan yang terjadi antar variabel independen. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam penerapan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Membuat Diagram Jalur



Gambar 3. 4 Diagram *Path Analysis*

Dengan Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Motivasi Kerja
- Y = Komitmen Organisasi
- ε = Koefisien atau pengaruh faktor lain yang tidak diteliti
- $r_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi variabel X_1 dengan variabel X_2
- p_{YX_1} = Koefisien jalur variabel X_1 dengan variabel Y
- p_{YX_2} = Koefisien jalur variabel X_2 dengan variabel Y

2. Menghitung Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi berfungsi untuk menilai sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X_1 dan X_2 . Nilai koefisien ini akan tinggi apabila keterkaitan antara kedua variabel tersebut kuat. Sebaliknya, apabila hubungan antar variabel lemah, maka nilai r yang dihasilkan akan relatif kecil. Adapun Tingkat kekuatan hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

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, 2019)

Dengan hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

$H_0: r_{X_1X_2} = 0$: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

$H_a: r_{X_1X_2} \neq 0$: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Menentukan tingkat signifikansi dan daerah penerimaan atau penolakan $\alpha = 0,05$, dengan sebagai berikut:

- Terima H_0 jika $p\text{-value (sig.)} > \alpha$.
- Tolak H_0 jika $p\text{-value (sig.)} < \alpha$.

3.2.5.4 Menghitung Koefisien Jalur yang Didasarkan pada Koefisien Regresi

Analisis dapat dilakukan berdasarkan tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Nama Variabel	Formulasi
1. Kepemimpinan Transformasional (X₁)		
a.	Pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	$(pYX_1)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	$(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)$
Pengaruh X₁ total terhadap Y		A + b....(1)
2. Motivasi Kerja (X₂)		
a.	Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	$(pYX_2)^2$
b.	Pengaruh tidak langsung X ₂ terhadap Y melalui X ₁	$(pYX_2) (rX_1X_2) (pYX_1)$
Pengaruh X₂ total terhadap Y		A + b....(2)
3. Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y		(1) + (2) = kd
4. Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti		1 – kd = knd