

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sementara metode yang dipakai menggunakan metode survey, metode pengumpulan datanya adalah menggunakan penyebaran kuisisioner/angket. Skala yang akan dipakai dalam kuisisioner menggunakan skala likert. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Dwipa Matra Jombang yang berjumlah 76 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampel dari responden berjumlah sama yakni 76 orang yang terdiri dari divisi administrasi dengan jumlah 12 orang, divisi marketing dengan jumlah 55 orang dan divisi service (bengkel) dengan jumlah 9 orang. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, uji hipotesis menggunakan bantuan software SPSS 22.

#### **3.2 Objek, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Jombang bertempat di Diwek, Ceweng, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61471. Dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai bulan Agustus 2024.

#### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2014) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi

operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoprasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Dari judul penelitian yang telah dikemukakan diatas yaitu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Jombang” maka dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), serta 1 variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **3.3.1 Kepemimpinan Transformasional**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Sinurat, 2021) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mengedepankan pencapaian visi dan sasaran ke depan melalui kemampuan dalam menentukan arah, melakukan perubahan dan berbudaya. Gaya kepemimpinan sendiri tujuannya mengubah pola pikir karyawan untuk menjadi lebih baik yang mengindikasikan kepentingan individual harus dikesampingkan dahulu, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Adistri Novita Lestari & Suryani, 2018).

Menurut (Rivai, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi

pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan- persoalan dengan membantu mereka memandag masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Yukl, 2010) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, dari pada kepentingan mereka sendiri

(Northouse, 2013). Ada empat faktor gaya kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi yaitu:

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
  2. Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
  3. Rangsangan intelektual Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
  4. Pertimbangan yang diadaptasi Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.
3. Indikator Kepemimpinan Trnasformasional

Menurut (Podsakoff et al., 1990) ada 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yakni:

1. Mengidentifikasi dan mengartikulasikan sebuah visi

Perilaku pada pemimpin yang mengidentifikasi peluang baru untuk perusahaanya dan mengembangkan, mengartikulasikan serta menginspirasi orang lain dengan visi untuk masa depan.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang menginspirasi untuk masa depan.
- b. Organisasi saya memiliki pemimpin yang selalu mencari peluang baru untuk organisasi.

## 2. Memberikan contoh

Perilaku pemimpin yang menjadi tauladan bagi karyawan untuk mengikuti secara konsisten terhadap kapasitas pemimpin.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah lama dengan cara baru.
- b. Organisasi saya memiliki pemimpin yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan.
- c. Organisasi saya memiliki pemimpin yang lebih banyak bertindak dari pada banyak berbicara.

## 3. Membimbing untuk mencapai tujuan

Perilaku pemimpin yang membentuk kerja sama diantara karyawan dan menciptakan kerja sama untuk pencapaian tujuan bersama.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu menumbuhkan kerjasama untuk mencapai target organisasi.
- b. Organisasi saya memiliki pemimpin dengan tujuan yang jelas untuk kemajuan organisasi

#### 4. Ekspektasi kinerja tinggi

Perilaku yang menunjukkan harapan pemimpin akan keunggulan, kualitas dan kinerja karyawan.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang berharap besar kepada karyawannya untuk kinerja yang baik

#### 5. Memberikan dukungan individual

Perilaku dukungan dari pemimpin yang menunjukkan dia menghormati karyawannya dan memperhatikan perasaan dan kebutuhan pribadi mereka.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang peduli dengan perasaan pribadi karyawannya.

#### 6. Stimulasi intelektual

Perilaku pemimpin yang membuat karyawannya untuk mengevaluasi pekerjaan mereka. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

- a. Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu mendorong rasa ketelitian dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan.

### **3.3.2 Komitmen Organisasi**

#### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Muis et al., 2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan

datang. Defenisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut (Wibowo, 2013) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2008) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

### 1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi

menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

## 2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

## 3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

## 3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Allen, N. J. & Meyer, 1990) dimensi dan indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

### 1. Affective Commitmen (Komitmen Afektif)

- a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
- b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Keterikatan secara emosional
- d. Membanggakan perusahaan ke orang lain

2. Continuance Commitment (Komitmen Keberlangsungan)
  - a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
  - b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan
  - c. Pertimbangan keluar dari perusahaan
  - d. Berat meninggalkan perusahaan.
3. Normative Commitmen (Komitmen Normatif)
  - a. Memiliki perasaan bersalah meninggalkan perusahaan
  - b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar perusahaan
  - c. Tetap bertahan merupakan kewajiban
  - d. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan

### **3.3.3 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi.

Menurut (Budiasa, 2021) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang

diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut (Melati et al., 2022) Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan bidang keahliannya yang bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan institusional. Selain itu, seorang pegawai mampu mengelola pekerjaannya secara berstruktur dengan baik mempersiapkan bahan pekerjaannya yang telah dikuasainya dan mampu menerapkannya.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan sumber daya miliknya untuk mencapai hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

(Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, 2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan

kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Misalnya, seorang pemimpin di suatu organisasi harus tegas dalam memimpin organisasinya. Seorang pemimpin dan pengikutnya harus bersama-sama saling meningkatkan serta mengembangkan moralitas dan motivasinya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menjadikan pengikutnya melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan menumbuhkan rasa ingin berkomitmen dengan pekerjaannya. Seseorang yang sudah memiliki rasa komitmen terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

### 3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja menurut Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) dibuat oleh (Koopmans et al., 2013) berdasarkan karakteristik yang mengacu pada teori kinerja dari Campbell.

Alat ukur ini mengukur tiga dimensi dan 12 indikator, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Task performance

Merupakan kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjaannya.

- a. Mampu mengatur atau memanager pekerjaan
- b. Berorientasi pada hasil.
- c. Mampu memprioritaskan pekerjaan.
- d. Bekerja dengan efisien
- e. Mampu berkomunikasi dengan efektif

#### 2. Contextual performance

Merupakan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik.

- a. Mampu mengambil inisiatif.
- b. Mampu belajar timbal balik dari yang orang lain berikan
- c. Mampu mengambil tugas pekerjaan yang menantang
- d. Berusaha terus menjaga pengetahuan yang dimiliki
- e. Berusaha terus menjaga keterampilan yang dimiliki
- f. Mampu bersikap resiliensi atau bertahan dalam situasi apa pun

g. Memiliki solusi kreatif untuk setiap masalah baru

### 3. Counterproductive work behavior

Merupakan perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi.

- a. Menampilkan sikap negatif yang berlebihan
- b. Melakukan yang merugikan organisasi
- c. Sering melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan

#### 3.3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini merupakan alat atau sarana pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data pada variabel penelitian yang hendak di teliti. Dalam penelitian ini menggunakan jenis instrumen berupa angket atau kuisisioner. Berikut ini adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pernyataan
Kepemimpinan Transformasional (X1) Menurut (Podsakoff et al., 1990)		1. Mengidentifikasi dan mengartikulasikan sebuah visi	X1.1 Organisasi saya memiliki pemimpin yang menginspirasi untuk masa depan.  X1.2 Organisasi saya memiliki pemimpin yang selalu mencari peluang baru untuk organisasi.  X1.3 Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu menyelesaikan masalah lama dengan cara baru.

		2. Memberikan contoh	<p>X1.4 Organisasi saya memiliki pemimpin yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>X1.5 Organisasi saya memiliki pemimpin yang lebih banyak bertindak dari pada banyak berbicara.</p>
		3. Membimbing untuk mencapai tujuan	<p>X1.6 Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu menumbuhkan kerjasama untuk mencapai target organisasi.</p> <p>X1.7 Organisasi saya memiliki pemimpin dengan tujuan yang jelas untuk kemajuan organisasi.</p>
		4. Ekspektasi kinerja tinggi	X1.8 Organisasi saya memiliki pemimpin yang berharap besar kepada karyawannya untuk kinerja yang baik
		5. Memberikan dukungan individual	X1.9 Organisasi saya memiliki pemimpin yang peduli dengan perasaan pribadi karyawannya.
		6. Stimulasi intelektual	X1.10 Organisasi saya memiliki pemimpin yang mampu mendorong rasa ketelitian dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan.
Komitmen Organisasi (X2)	1. Affective Commitmen	1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	X2.1 Saya berkeinginan untuk menjadi anggota organisasi

Menurut (Allen, N. J. & Meyer, 1990)		2. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan	X2.2 Saya merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan Perusahaan	
		3. Keterikatan secara emosional	X2.3 Saya memiliki keterikatan secara emosional	
		4. Membanggakan perusahaan ke orang lain	X2.4 Saya membanggakan perusahaan ke orang lain	
	2. Continuance Commitment	1. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan	X2.1 Saya berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan	
		2. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan	X2.2 Saya bertahan dalam perusahaan merupakan suatu kebutuhan	
		3. Pertimbangan keluar dari perusahaan	X2.3 Saya mempunyai pertimbangan untuk keluar dari perusahaan	
		4. Berat meninggalkan perusahaan	X2.4 Saya merasa berat meninggalkan Perusahaan	
	3. Normative Commitment	1. Memiliki perasaan bersalah meninggalkan perusahaan	X2.1 Saya memiliki perasaan bersalah jika meninggalkan Perusahaan	
		2. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar perusahaan	X2.2 Saya memikirkan pendapat orang lain jika keluar perusahaan	
		3. Tetap bertahan merupakan kewajiban	X2.3 Saya merasa bahwa tetap bertahan merupakan kewajiban	
		4. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	X2.4 Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan	
	Kinerja Karyawan (Y) Menurut	1. Task Performance	1. Mengatur atau memanager pekerjaan	Y.1 Saya mampu mengatur atau memanager pekerjaan saya.

(Koopmans et al., 2013)		2. Berorientasi pada hasil	Y.2 Saya mampu berorientasi pada hasil.
		3.Mampu memprioritaskan pekerjaan	Y.3 Saya mampu memprioritaskan pekerjaan saya
		4.Bekerja dengan efisien	Y.4 Saya mampu bekerja dengan efisien
		5.Mampu berkomunikasi dengan efektif	Y.5 Saya mampu berkomunikasi dengan efektif
	2. Contextual Performance	1.Mampu mengambil inisiatif	Y.1 Saya mampu mengambil inisiatif.
		2.Mampu menerima dan belajar dari timbal balik dari orang lain berikan	Y.2 Saya mampu belajar timbal balik dari yang orang lain berikan
		3.Mampu mengambil tugas pekerjaan yang menantang	Y.3 Saya mampu mengambil tugas pekerjaan yang menantang
		4.Berusaha terus menjaga pengetahuan yang dimiliki	Y.4 Saya berusaha terus menjaga pengetahuan yang saya miliki
		5.Berusaha terus menjaga keterampilan yang dimiliki	Y.5 Saya berusaha terus menjaga keterampilan yang saya miliki
		6.Mampu memiliki solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru	Y.6 Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru
		7.Mampu bersikap resiliensi atau bertahan dalam situasi apa pun.	Y.7 Saya mampu bersikap resiliensi atau bertahan dalam situasi apa pun.
	3.Counterproductive Work Behavior	1.Menampilkan sikap negatif yang berlebihan	Y.1 Saya cenderung menampilkan sikap negatif

			yang berlebihan
		2.Melakukan hal yang merugikan organisasi	Y.2 Saya melakukan hal yang merugikan organisasi
		3.Sering melanggar aturan yang telah dibuat perusahaan	Y.3 Saya sering melanggar aturan yang telah dibuat Perusahaan

### 3.3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah alat yang digunakan sebagai bentuk acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, oleh sebab itu setiap instrument dalam penelitian harus memiliki skala (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan skala likert dalam mengukur variable dari penelitiannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variable penelitian. Dengan skala likert variable yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variable, yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3.2 Range Interval**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,0 – 1,8	Sangat buruk
>1,8 – 2,6	Buruk
>2,6 – 3,4	Sedang
>3,4 – 4,2	Baik
>4,2 – 5,0	Sangat baik

*Sumber : Sugiyono (2017)*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi merupakan jumlah semua yang akan dijadikan objek responden. Pada populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang dengan jumlah karyawan 76 orang. Dan yang akan dijadikan sampel penelitian 76 karyawan yang terdiri dari divisi administrasi dengan jumlah 12 orang, divisi marketing dengan jumlah 55 orang dan divisi service (bengkel) dengan jumlah 9 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Mengingat jumlah karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang berjumlah 76 karyawan.

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian kali ini yang akan digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode pengambilan data diambil dari dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sampling jenuh adalah teknik dimana dalam

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

#### 1) Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber datanya dengan diamati dan dicatat pada saat pertama kalinya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini sumber data primer ialah angket yang dibagikan dan diisi oleh responden, wawancara yang dilakukan kepada Team Leader dan karyawan bagian teknisi dan observasi atau pengamatan secara langsung pada PT. Tunas Dwipa Matra Jombang.

#### 2) Data Skunder

Data sekunder ialah data yang didapatkan secara tidak langsung dari sumber data (ada perantara) dapat mendukung (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah dari dokumentasi, buku literature, jurnal dan data-data lain yang diperlukan dan mendukung dalam penelitian.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yaitu dengan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi yaitu sebuah teknik pengumpulan data cara datang langsung pada objek penelitian dengan mengamati secara langsung.
2. Wawancara yaitu sebuah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak tertentu yang bersangkutan dengan objek

penelitian tentunya yang sudah berkompeten dan paham akan permasalahan tersebut.

3. Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang seseorang ketahui.
4. Dokumentasi yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

### **3.8 Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas dilakukan untuk dapat mengukur apakah suatu data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan suatu data yang valid atau tidak, yang menggunakan kuesioner atau angket sebagai bentuk alat ukur yang digunakan. Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa uji validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus Corrected item-total Correlation. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan PT. Tunas

Dwipa Matra Jombang sebagai responden. Uji validitas diuji dengan menggunakan teknik korelasi item total.

Instrument dikatakan valid apabila :

- a. Jika  $r\text{-hitung} > 0,3$  maka item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika  $r\text{-hitung} < 0,3$  maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Metode Koefisien Korelasi Product Moment Pearson dapat digunakan untuk menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor total untuk menilai uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2].[n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah Responden

$x$  = Skor Item

$y$  = Skor Total Item

**Tabel 3.3. Uji Validitas**

Variabel	Dimensi	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)		X1.1	0,660	0,3	Valid
		X1.2	0,656	0,3	Valid
		X1.3	0,680	0,3	Valid
		X1.4	0,663	0,3	Valid
		X1.5	0,711	0,3	Valid
		X1.6	0,483	0,3	Valid
		X1.7	0,453	0,3	Valid
		X1.8	0,386	0,3	Valid
		X1.9	0,319	0,3	Valid
		X1.10	0,342	0,3	Valid

Variabel	Dimensi	No Item	r Hitung	Standar Valid	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	Affective Commitmen	X2.1	0,408	0,3	Valid
		X2.2	0,339	0,3	Valid
		X2.3	0,647	0,3	Valid
		X2.4	0,544	0,3	Valid
	Continuance Commitment	X2.5	0,564	0,3	Valid
		X2.6	0,549	0,3	Valid
		X2.7	0,642	0,3	Valid
		X2.8	0,559	0,3	Valid
	Normative Commitment	X2.9	0,591	0,3	Valid
		X2.10	0,847	0,3	Valid
		X2.11	0,668	0,3	Valid
		X2.12	0,604	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Task Performance	Y1	0,632	0,3	Valid
		Y2	0,840	0,3	Valid
		Y3	0,644	0,3	Valid
		Y4	0,621	0,3	Valid
		Y5	0,611	0,3	Valid
	Contextual Performance	Y6	0,792	0,3	Valid
		Y7	0,642	0,3	Valid
		Y8	0,798	0,3	Valid
		Y9	0,798	0,3	Valid
		Y10	0,763	0,3	Valid
		Y11	0,792	0,3	Valid
	Counterproductive Work Behavior	Y12	0,642	0,3	Valid
		Y13	0,510	0,3	Valid
		Y14	0,498	0,3	Valid
			Y15	0,381	0,3

Sumber : Data primer diolah (2024)

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan Cronbach' Alpha, dimana suatu instrument penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien  $\alpha > 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut reliable.
- b. Jika nilai koefisien  $\alpha < 0,6$  maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apakah responden telah secara konsisten memberikan tanggapan terhadap pertanyaan- pertanyaan sehingga terbentuk kesungguhan dari tanggapan tersebut. Berikut rumusnya:

$$r_{11} = \frac{\left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \alpha^2 b}{\alpha^2 t} \right)}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya Butiran Instrumen

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\alpha^2 t$  = Varians Total

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas**

Variable	Dimensi	Nilai Conbrach Alpha ( $\alpha$ )	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)		0,832	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	Affective Commitment	0,664	0,6	Reliabel
	Continuance Commitment	0,771	0,6	Reliabel
	Normative Commitmen	0,836	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Task Performance	0,852	0,6	Reliabel
	Contextual Performance	0,903	0,6	Reliabel
	Counterproductive Wok Behavior	0,602	0,6	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah (2024)*

Berdasarkan pada tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Conbrach Alpha ( $\alpha$ ) dari masing-masing variable lebih besar dari 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliabel seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2017).

### 3.9 Teknik Analisa Data

#### 3.9.1 Analisia Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau dengan menggambarkan suatu data yang telah didapat dan terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Pendiskripsian dapat diukur dengan menggunakan skala likert. Rumus yang

digunakan adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat diperoleh range atau jangkauan seperti berikut :

**Tabel 3.5 Range Interval**

Interval	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat buruk
>1,8 – 2,6	Buruk
>2,6 – 3,4	Sedang
>3,4 – 4,2	Baik
>4,2 – 5,0	Sangat baik

*Sumber : Sugiyono (2017).*

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independent yang bertujuan untuk meramalkan nilai variabel dependen dengan menggunakan nilai – nilai variabel independen. Dari analisis Regresi Linier Berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

$X_1$  = Variabel Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Variabel Komitmen Organisasi

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi antara variabel

$e$  = *Standart error*

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk menganalisis asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendapatkan hasil estimator regresi yang terbaik dari model regresi yang telah diperoleh dari kuadrat kecil. Dimana dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik menurut (Ghozali, 2018).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2018). Cara untuk dapat mendeteksi apakah residual dapat berdistribusi normal atau tidak yakni dengan melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Statistic Non Parameterik Komogorov-Smirnov dan menggunakan analisis grafik terhadap Probably-plot atau P-Plot untuk pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji normalitaas Kolmogorov-Smirnov berdasar pada :

Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi dengan normal.

Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Untuk dapat mengetahui dan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan melihat dari grafik scatterplot antara nilai prediksi variable terikat atau dependen yaitu ZPRED (Standardized predicted values) dengan residualnya SRESID (Standardized residual). Kriteria untuk menganalisis grafik scatter plot sebagai berikut :

a. Jika sebaran titik – titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan sebaran berada diatas dan dibawah titik nol sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

b. Jika sebaran titik – titik membentuk suatu pola tertentu dan sebarannya hanya berada diatas atau dibawah titik nol sumbu Y maka dalam model regresi tersebut terdapat masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2018).

Pengujian autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji durbin waston dengan membandingkan nilai dari durbin waston ( $d_w$ ) dengan durbin waston tabel yakni batas atas ( $d_u$ ) dan juga batas bawah ( $D_l$ ).

Dimana kriteria dari uji durbin Watson sebagai berikut :

- a. Jika  $0 < d_w < d_l$ , maka terjadi autokorelasi positif.
- b. Jika  $d_l < d_w < d_u$ , maka tidak terdapat kepastian terjadi autokorelasi.
- c. Jika  $4 - d_l < d_w < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
- d. Jika  $4 - d_u \leq d_w \leq 4 - d_l$ , maka tidak terdapat kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
- e. Jika  $d_u < d_w < 4 - d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi yang positif maupun negatif.

### 3.9.4 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji t atau uji parsial pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variable independen secara signifikan terhadap variable dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak yang mana variable independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima yang berarti variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable

dependen

## 2. Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar hubungan antara variable independen dengan variable dependen (Ghozali, 2018). Nilai yang digunakan dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai r<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan dari variasi variable independen dalam menjelaskan semua variasi variable dependen sangatlah terbatas. Apabila nilai koefisien mendekati satu maka variable independen memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.