

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Obyek/Subyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

3.1.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah seluruh Penyuluh KB di Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 109 orang..

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, dimulai pada awal bulan Juli sampai dengan akhir bulan Agustus 2012.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010 ; 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Penyuluh KB di Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 109 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana hal ini sesuai

dengan pendapat Sugiyono (2010: 34), yang mengatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat Irawan (2004:73) menyatakan bahwa jika jumlah sampel sama dengan jumlah populasi maka penelitian itu disebut sensus. Berdasarkan pendapat di atas maka pengambilan sampel dilakukan terhadap setiap anggota populasi yaitu seluruh Penyuluh KB di Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 109 orang.

3.2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis menggunakan program SPSS. Penelitian ini termasuk penelitian *explanatory* (*Explanatory Research*), yaitu suatu penelitian disamping menggambarkan fenomena yang ditemui juga menjelaskan dan menerangkan hubungan antara variabel-variabel pokok yang ada. Seperti yang disampaikan oleh Singarimbun (1995: 3) bahwa penelitian *explanatory* termasuk dalam penelitian survei (*Survey Research*) dimana yang sering digunakan sebagai unit analisis adalah individu, atau yang sering disebut responden.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi (variabel X_1), gaya kepemimpinan (variabel X_2) dan motivasi kerja (variabel X_3) terhadap kinerja Penyuluh KB di BPMPKB Kabupaten Sidoarjo (variabel Y). Penelitian asosiatif atau korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tingkat eksplanasi hubungan sebab akibat/pengaruh (Sugiono, 2010: 36). Sedangkan penelitian

kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh (Umar, 1999: 32).

Peneliti menganggap bahwa pendekatan ini sesuai dengan bidang yang akan diteliti yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel-variabel bebas (*independent variable*) yaitu perubahan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja penyuluh KB di BPMPKB Kabupaten Sidoarjo.

3.3 Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper *and* Emory, 2006). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner mengenai perubahan organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja penyuluh KB berdasarkan hasil pengisian daftar pertanyaan penyuluh KB di BPMPKB Kabupaten Sidoarjo..

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari nara sumber yang berupa bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, laporan internal di kantor BPMPKB Kabupaten Sidoarjo. Dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan

perubahan organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh KB.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2005:51), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa metode pengumpulan data yaitu: interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Kuesioner (angket)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Observasi

Menurut Hadi (2011:72) mengemukakan observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

c. Studi Kepustakaan

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mendapatkan sejumlah teori dan informasi yang erat hubungannya dengan materi penelitian. Hal ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi, majalah dan sumber lainnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pada metode ini

(Sugiyono, 2010; 93) digunakan skala pengukuran model *Likert Scale* (Skala Linkert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Untuk mengolah data yang telah terhimpun dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. *Editing*, yaitu melakukan pemeriksaan dan pengecekan semua jawaban responden pada kuesioner untuk mengetahui kemungkinan adanya kekeliruan, kesalahan penafsiran ataupun ketidaksesuaian jawaban responden yang dimaksud.
- b. *Coding*, yaitu memberikan kode pada data yang telah terkumpul untuk dikelompokkan menurut variabel dan indikatornya untuk memudahkan analisis dan kajian selanjutnya.
- c. *Scoring*, yaitu memberikan penilaian skor atas tanggapan responden yang disampaikan melalui kuesioner, dengan menggunakan skala likert, karena pengukuran yang dilakukan adalah sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Responden akan diminta mengisi pernyataan dalam jumlah kategori pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor nilai. Responden akan diminta mengisi pernyataan dalam jumlah kategori pilihan 1 sampai 5 jawaban pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor nilai sebagai berikut:

Pilihan 5 : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, jika responden memilih jawaban ini artinya pertanyaan dianggap sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 4 : Setuju (S) dengan skor 4, jika responden memilih jawaban ini artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 3 : Netral (N) dengan skor 3, jika responden memilih jawaban ini artinya pertanyaan dianggap ragu dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 2 : Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, jika responden memilih jawaban ini artinya pertanyaan tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Pilihan 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, jika responden memilih jawaban ini artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

d. Mentabulasikan data, yaitu langkah ini dimaksudkan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dengan cara menyusun jawaban berdasarkan bobot nilai dalam bentuk tabel yang ditetapkan.

e. Menghitung persentase jawaban sebagai analisis pengambilan kesimpulan.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1 Definisi Variabel Penelitian

Dimensionalisasi yang dipergunakan dalam mengukur konstruk penentuan indikator atau dimensi pada masing-masing variabel pada bagian ini

merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Dimensionalitas variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi kemudahan pengamatan dalam pengumpulan data lapangan.

3.6.1.1 Variabel Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi pada dasarnya adalah semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2003:89). Variabel perubahan organisasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diukur melalui enam indikator perubahan organisasi. Adapun indikator variabelnya adalah sebagai berikut :

$X_{1,1}$ = Manusia

$X_{1,2}$ = Kultur

$X_{1,3}$ = Tugas

$X_{1,4}$ = Teknologi

$X_{1,5}$ = Desain

$X_{1,6}$ = Strategi

3.6.1.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2007: 64), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja

pegawai diukur melalui sepuluh indikaor gaya kepemimpinan. Adapun indikator variabelnya adalah sebagai berikut :

- X_{2.1} = Kejelasan visi
- X_{2.2} = Kesadaran pegawai
- X_{2.3} = Pencapaian visi
- X_{2.4} = Pelopor perubahan
- X_{2.5} = Pengembangan diri
- X_{2.6} = Pembelajaran pegawai
- X_{2.7} = Pemberdayaan pegawai
- X_{2.8} = Pengembangan kreativitas
- X_{2.9} = Budaya kerja sama
- X_{2.10} = Kondisifitas organisasi

1.6.1.3 Variabel Motivasi Kerja

Amstrong (1994:68), mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diukur melalui lima indikaor motivasi kerja. Adapun indikator variabelnya adalah sebagai berikut :

- X_{3.1} = Kebutuhan dasar(*physicologic, survival need*)
- X_{3.2} = Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- X_{3.3} = Kebutuhan sosial (*social needs*)
- X_{3.4} = Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)
- X_{3.5} = Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

3.6.1.4 Variabel Kinerja

Pengertian kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2009; 60). Adapun indikator variabelnya adalah sebagai berikut :

$Y_{1,1}$ = Hasil kerja

$Y_{1,2}$ = Perilaku

$Y_{1,3}$ = Atribut dan kompetensi

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu perubahan organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel terikat/*endogen*, dan kinerja pegawai merupakan variabel bebas/*eksogen*.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, seperti terlihat pada tabel berikut:

3.6.2.1. Variabel Bebas (X)

a. Perubahan Organisasi (X_1)

Perubahan organisasi adalah semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2003;89). Perubahan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diukur melalui enam indikator perubahan organisasi, yaitu:

$X_{1,1}$ = Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi

$X_{1,2}$ = Kultur

Merefleksikan keyakinan-keyakinan bersama, nilai-nilai, ekspektasi-ekspektasi, serta norma-norma yang telah berakar, akan mempengaruhi cara-cara berpikir dan berperilaku yang dapat diprediksi

$X_{1,3}$ = Tugas

Mencakup sifat dari pekerjaan itu sendiri, terlepas dari apakah pekerjaan yang bersangkutan bersifat sederhana atau kompleks, bersifat baru atau *repetitif*, distandarisasi atau unik

$X_{1,4}$ = Teknologi

Mencakup metode-metode pemecahan masalah dan teknik-teknik yang digunakan untuk penerapan pengetahuan terhadap berbagai macam proses-proses keorganisasian.

X_{1,5} = Desain

struktur keorganisasian formal dan sistem-sistemnya berupa komunikasi, pengendalian, otoritas dan tanggung jawab

X_{1,6} = Strategi

Mencakup proses perencanaan organisasi guna mengidentifikasi dan mencapai tujuan-tujuan keorganisasian dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada..

b. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Menurut Rivai (2007: 64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diukur melalui sepuluh indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

X_{2,1} = Kejelasan Visi

Yaitu kepemimpinan yang baik selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamblang dan sederhana.

X_{2,2} = Kesadaran Pegawai

Yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan bagi organisasi.

X_{2,3} = Pencapaian Visi

Yaitu berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun bersama.

X_{2.4} = Pelopor perubahan

Yaitu berani melakukan dan merespon perubahan apabila diperlukan, dan menjelaskan kepada seluruh pegawai tentang manfaat perubahan yang dilakukan.

X_{2.5} = Pengembangan Diri

Yaitu mengembangkan diri secara terus menerus melalui berbagai media pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinannya

X_{2.6} = Pembelajaran Pegawai

Yaitu memfasilitasi kebutuhan pembelajaran pegawai secara efektif, dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin.

X_{2.7} = Pemberdayaan Pegawai

Yaitu membagi kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasar kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemauan mereka.

X_{2.8} = Pengembangan Kreativitas

Yaitu membimbing dan mengembangkan kreativitas pegawai dan membantu memecahkan masalah-masalah strategis secara efektif.

X_{2.9} = Budaya Kerja Sama

Yaitu membangun budaya kerja sama pegawai, dan mengarahkan mereka untuk mendahulukan tujuan kelompok dan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

X_{2,10} = Kondisifitas organisasi

Yaitu menciptakan organisasi yang kondusif dengan mengembangkan budaya kemitraan, koordinasi, komunikasi, multi levels, dan mengutamakan etika dan moralitas.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Amstrong (1994:68) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diukur melalui lima indikator motivasi kerja, yaitu:

X_{3,1} = Kebutuhan Dasar /*Psychologic, Survival Need*

Yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti: gaji dan tunjangan cukup

X_{3,2} = Kebutuhan rasa aman /*safety needs*

Yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti pensiun karena faktor usia, pensiun dini atau faktor lainnya.

X_{3,3} = Kebutuhan sosial /*social needs*

Yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.

X_{3,4} = Kebutuhan pengakuan /*esteem needs*

Yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya.

X_{3,5} = Kebutuhan aktualisasi diri /*self-actualization need*

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

3.6.2.1. Variabel Terikat (Y)

Kinerja Pegawai (Y) atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2009; 60). Kinerja pegawai diukur melalui tiga indikator, yaitu:

Y_{1,1} = Hasil kerja

yaitu keberhasilan atau prestasi pegawai dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya

Y_{1,2} = Perilaku

yaitu aspek tindak lanjut pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kejujuran, kesetiaan, dan ketaatan

Y_{1,3} = Atribut dan kompetensi

yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian, seperti kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, dan prakarsa

3.7. Validasi Data**3.7.1. Uji Validasi**

Menguji validitas instrumen digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, sebagaimana yang dijelaskan pada uji hipotesis pada penelitian ini, apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dianggap valid.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010; 121) mengatakan bahwa "Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Validitas juga digunakan untuk mengukur keabsahan, yaitu apakah pertanyaan itu sudah relevan atau diisi oleh orang yang benar. Maka pengujiannya dilakukan dengan cara pendekatan *construct validity* yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah instrumen mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan.

Operasionalisasi variabel penelitian disusun dalam upaya memberikan kemudahan terhadap langkah-langkah dalam menghimpun dan

mengumpulkan data yang dibutuhkan dari responden, yang sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi serta asumsi-asumsi dari variabel yang telah ditetapkan. Operasional variabel penelitian ini mencakup dimensi-dimensi dan indikator-indikator yang akan mengantarkan tersusunnya instrumen penelitian. Tahapan-tahapan *construct validity* antara lain menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan uji *pearson product moment* dengan rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah yang diteliti
- X = Skor tiap item instrument
- Y = Total nilai tiap variabel yang diteliti

Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010; 132) mengatakan bahwa menghitung korelasi ini menggunakan rumus korelasi *product moment*.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Kountur (2003:156) mengatakan bahwa reliabilitas adalah berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrumen tersebut konsisten

memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Itu sebabnya pengertian reliabilitas kadang-kadang diartikan dapat dipercaya.

Pengujian terhadap reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu Cronbach's alpha (α) merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu test atau angket yang paling sering digunakan oleh karena dapat digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawaban atau tanggapannya berupa pilihan.

Cronbach's alpha diperoleh melalui rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma^2 \text{ item}}{\sigma^2 \text{ total}} \right]$$

Dimana :

α = *Cronbach's Alpha*

N = Banyaknya pertanyaan

σ_{item} = *Variance* dari pertanyaan

σ_{total} = *Variance* dari skor

Hal ini sesuai menurut pendapat Malhotra (1996: 305) menyatakan bahwa untuk mengukur kehandalan kuesioner yang digunakan, maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* (α) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. *Cronbach's Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan koefisien alpha 0,6.

Sedangkan Sekaran (2006:182) mengatakan bahwa: "Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik".

3.8. Metode Analisis

3.8.1. Pengujian Persyaratan Analisis

3.8.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal. Banyak cara untuk melihat normalitas data seperti dengan menggunakan grafik *probability plot*. Deteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Menurut Gujarat (1999:166) pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika data menyebar jauh dari garis normal dan tidak mengikuti arah diagonal maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Sedangkan menurut Santoso (2005:400) mengatakan bahwa untuk melihat distribusi normal adalah dengan menggunakan uji *chi-square* atau uji ini disebut juga dengan uji keselarasan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana :

χ = Harga *Chi-Square*

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah jika harga *chi square* hitung lebih kecil daripada harga *chi square* tabel, maka data itu berdistribusi normal.

Selanjutnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Nurgiyantoro (2011:79) bahwa pengujian normalitas dapat dilakukan lewat rasio besarnya *skewness* dan *kurtosis* dengan simpangan kesalahannya. Dengan cara indeks *skewness* dan *kurtosis* masing-masing di bagi dengan indeks kesalahannya (*standard error*). Jika indeks yang didapatkan dari hasil pembagiannya tersebut berada pada rentang -2 sampai +2, berarti sebaran data dapat dikategorikan normal.

3.8.1.2 Uji Homogenitas

Santoso (2005:301) menyatakan bahwa pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan *Levene Test*. Uji homogenitas *Levene* digunakan untuk mengetahui varian kinerja karyawan (Y), dengan variabel Perubahan Organisasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3). Rumus untuk menghitung harga W (*Levene Test*) adalah :

$$W = \frac{(N - k) \sum N_i (Z_i - \bar{Z})^2}{(k - 1) \sum \sum (Z_{ij} - Z_i)^2}$$

Dimana :

W = Harga *Levene Test*

N = Jumlah sampel/responden

k = Jumlah kelompok yang berbeda yang ada dalam sampel/responden

Z_{ij} = Nilai sampel ke-j dari group ke-i

Z = Nilai rata-rata

Z_i = Nilai rata-rata dari nilai sampel

Adapun hipotesis yang digunakan untuk uji *Levene* sebagai berikut:

- **Ho** : varian Y atas X identik atau homogen

- **Ha** varian Y atas X tidak identik atau tidak homogen

Pengambilan keputusan dengan uji *Levene* :

- Jika signifikansi (p) > 0,05 maka H_0 diterima

- Jika signifikansi (p) < 0,05 maka H_a diterima

3.8.1.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan spesifik (mendekati sempurna) diantara variabel independen, sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid untuk memprediksi nilai variabel independen. Diagnosis untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah menentukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Indikator adanya multikolinearitas adalah apabila nilai VIF mendekati 8-10 (Hair Jr. *et al*, 2006). Adapun rumus yang digunakan dalam Uji Multikolinearitas adalah :

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Dimana :

VIF = Harga *Variance Inflation Factor*

R = Koefisien Determinasi

Ketentuan dalam mengambil keputusan adalah jika harga VIF > 5, maka ada hubungan spesifik diantara variabel independen, sehingga model regresi yang diperoleh tidak valid untuk memprediksi nilai variabel independen.

3.8.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian variabel dependen dalam model tidak *equal* terhadap variabel independen. Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh tidak efisien, baik pada sampel kecil maupun besar. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam suatu uji regresi dilakukan dengan menggunakan Uji Park. Untuk melakukan Uji Park ini, terlebih dahulu dicari nilai residual (U_i) dari Regresi Model, kemudian nilai residual tersebut dikuadratkan (U_i^2). Setelah itu dihitung nilai logaritma dari kuadrat residual ($\ln U_i^2$). Langkah terakhir adalah melakukan regresi $\ln U_i^2$ sebagai variabel terikat terhadap variabel X_1 dan X_2 sebagai variabel bebas, sehingga akan didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\ln U_i^2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005; 91). Diagnosis adanya heteroskedastisitas dalam model regresi juga dapat diidentifikasi dari pola *scatter plot diagram* yang dihasilkan program Ms. Excel, apabila tidak ada pola tertentu dalam *scatter plot diagram*, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dari model regresi yang digunakan (Trisnaningsih, 2004:203-204)

3.8.2 Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

3.8.2.1 Analisa Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan kuat lemahnya hubungan antara variabel Y dengan variabel X dan sifatnya bisa positif atau negatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Umar (1999:195) mengatakan bahwa analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan satu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel yang lain. Simbol dari besar korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya ρ . Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (bebas), makin besar pula nilai variabel Y (terikat) atau makin kecil nilai variabel X (bebas), makin kecil pula nilai variabel Y (terikat).
- b. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (bebas), makin besar pula nilai variabel Y (terikat) atau makin besar nilai variabel X (bebas), makin kecil pula nilai variabel Y (terikat).
- c. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada sama sekali hubungan antarvariabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat).

- d. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

Sementara Arikunto (1998:251) mengatakan bahwa koefisien korelasi adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut.

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi berganda. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan antara variable perubahan organisasi dengan kinerja, gaya kepemimpinan dengan kinerja, dan antara motivasi kerja dengan kinerja. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi produk moment yang diberi simbol "r" menurut Arikunto (1998:256), sedangkan untuk korelasi ganda diberi simbol "R" sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X \sum Y)}}$$

Dimana

r_{xy} = Koefisien Korelasi Variabel X dengan Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil dari X dan Y

X = Skor tiap item instrumen

Y = Total nilai tiap variabel yang diteliti

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dilakukan pengujian signifikansi untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan cara

mengkonsultasikan pada tabel *r product moment*. Bila nilai *r* hitung lebih besar dari pada nilai *r* tabel (*r* hitung > *r* tabel), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai *r* hitung lebih kecil dari pada nilai *r* tabel (*r* hitung < *r* tabel), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

Analisis koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara perubahan organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Penyuluh KB, dengan demikian dapat dilihat faktor utama yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja Penyuluh KB. Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus Arikunto (1998:228) sebagai berikut :

$$R_{x_1x_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{x_1x_2Y}$ = korelasi ganda antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{x_1y} = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{x_2y} = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

Untuk menguji apakah harga koefisien korelasi ganda signifikan atau tidak dapat diuji dengan menggunakan rumus uji koefisien ganda sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R}{k}}{\frac{(1-R)}{(n-k-1)}}$$

Bila perhitungan tersebut telah ditemukan maka dilanjutkan dengan mengkonsultasikan pada F tabel, ketentuan uji signifikansi ini bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji tidak signifikan.

Apabila ternyata dalam penghitungan didapatkan nilai koefisien korelasiantar variabel yang dikategorikan sangat kuat, maka perlu adanya uji signifikan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus:

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

Harga t tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dengan derajat bebas (dk) = $n - 2$, dimana untuk menunjukkan pengaruh variabel dependen secara parsial jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan kaidah $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.8.2.2 Analisa Regresi

Untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel Y, apabila variabel X juga berubah dalam satu satuan maka akan dilakukan analisis regresi. Hal ini sejalan berdasarkan pendapat Mochtar dalam Dilip (2011:87) yang mengatakan bahwa dengan menggunakan persamaan regresi, dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila nilai X telah diketahui. Besarnya perubahan itu

ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi simbol b dengan pengertian koefisien bernilai positif (+) berarti menunjukkan hubungan yang searah antara variabel dependen dengan variabel independen, artinya kenaikan variabel independen mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Sedangkan koefisien regresi bernilai (-) berarti menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel dependen dengan variabel independen, artinya kenaikan variabel independen akan mengakibatkan penurunan variabel dependen dan sebaliknya penurunan variabel independen akan mengakibatkan kenaikan.

3.8.2.3 Analisa Regresi Berganda

Untuk persamaan garis regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

X_1 = Variabel bebas (perubahan organisasi)

X_2 = Variabel bebas (gaya kepemimpinan)

X_3 = Variabel bebas ((motivasi kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi atau angka arah yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i) - (\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk menguji hipotesis adanya pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara simultan digunakan uji F. Menurut Gujarati (2003) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana : R^2 = Nilai koefisien determinasi
 K = Jumlah variabel bebas (independent)
 n = Jumlah sampel

Nilai F hitung diperoleh dari hasil pengujian regresi berganda dengan menggunakan program Ms. Excel. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara simultan dan sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y secara simultan.