

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan issue yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul sekitar dua dasawarsa yang lalu. Tuntutan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah adalah sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintahan dianggap tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah, oleh karena itu tuntutan untuk melaksanakan perubahan kearah penyelenggaraan pemerintahan yang baik sudah seharusnya mendapat respon positif oleh pemerintah.

Dari aspek fungsional *Governance* harus dilihat apakah pemerintah telah melaksanakan fungsinya secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan. Institusi dari pemerintahan (*Governance*) meliputi tiga unsur yaitu *state* (negara, atau pemerintahan), *private sector* (sector swasta atau dunia usaha), dan *society* (masyarakat) yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing institusi pemerintahan berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif sektor swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan sociality berperan positif dalam interaksi sosial, ekonomi, dan politik, termasuk mengajak kelompok-kelompok dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktifitas ekonomi, sosial, dan politik.

Diera disentralisasi dewasa ini, penerapan *Good Governance* telah menjadi agenda yang digulirkan oleh setiap pemerintah daerah diseluruh

Indonesia. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik berjalan dengan seiring upaya menciptakan pemerintah yang bersih (*clean government*). Kedua hal itulah yang juga telah menjadi perhatian serius pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai hasilnya, kepercayaan rakyat terhadap pemerintahan daerahpun semakin meningkat. Bagaimanapun juga, pemerintah yang bersih akan menciptakan pemerintah yang berwibawa dan baik dimata publik, sehingga citranyapun akan meningkat dengan sendirinya.

Melalui abad ke 20 organisasi-organisasi mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk adanya departemen SDM dalam setiap organisasi. Sebagai hasilnya banyak organisasi mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karier, informasi karier, konseling yang berhubungan dengan karier. Namun tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Titik tolak perumusan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang hendak dicapai lima tahun mendatang dihasilkan melalui analisis atas isu-isu strategis, permasalahan dan tantangan, serta kelemahan dan peluang yang dihadapi oleh Kemenko Polhukam, serta identifikasi terhadap berbagai permasalahan lainnya yang dihadapi di bidang politik, hukum dan keamanan. Demikian halnya dengan arah kebijakan dan strategi untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dituangkan melalui program dan kegiatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut ditetapkan **visi** Kemenko Polhukam, yaitu “Terwujudnya Koordinasi Bidang

Politik, Hukum dan Keamanan Yang Efektif Untuk Mencapai Indonesia Yang Demokratis, Adil, Aman dan Damai”.

Untuk pencapaian Visi Rokan Hulu ke depan yaitu “Mewujudkan Rokan Hulu sebagai kabupaten yang terbaik di Provinsi Riau Tahun 2016 dalam rangka menuju Visi Riau 2020”. Visi ini ditempuh melalui misi, yaitu,:

1. Mewujudkan peningkatan kinerja aparaturnya pemerintah
2. Mewujudkan pemberdayaan ekonomi masyarakat
3. Mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia
4. Mewujudkan aktualitas nilai-nilai agama
5. Mewujudkan ketersediaan infrastruktur

Oleh karena itu untuk mewujudkan visi dan misi Rokan Hulu tersebut bisa di capai dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki Kabupaten Rokan Hulu.

Peranan kepemimpinan yaitu menyusun arah organisasi, memotivasi para bawahan, dan melakukan tinjauan jangka panjang pada semua spek dalam organisasi yang dipimpinnya. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena prestasi kerja tidak hanya disorot dari sudut pandang prestasi kerja para tenaga pelaksana berbagai kegiatan operasional yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari prestasi kerja manajerial.

Diberlakukannya Undang- Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah Pasal 148, peranan satuan polisi pamong praja (Satpol PP), menjadi

strategis sebagai aparat membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban masyarakat serta penegakan peraturan daerah (Perda) dan peraturan kepala daerah lainnya. Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Polisi Pamong Praja wajib (Pasal 8): menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat, menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja, membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana, dan menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

Dalam Pasal 25 Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal. Peran perda sangat penting dalam rangka melaksanakan keputusan bupati terkait disiplin pegawai, sehingga di harapkan

akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya perda maka kekuatan satpol PP akan semakin terasa.

Untuk mencapai sasaran diatas, pemerintah Kabupaten Rokan Hulu harus menerapkan manajemen pemerintah yang efektif dan efisien, dalam arti menerapkan manajemen pemerintah yang berbasis kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik bagi seorang satpol pp perlu perlu bimbingan dari seorang pemimpin. Pemimpin berdasarkan Judgmen sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien atau mengevaluasi kerja pekerja berdasarkan deskriptif prilaku yang spesifik. Kepemimpinan tidak terlepas dari apa yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satunya.

Kepemimpinan transformasional ini biasanya memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara baru dan mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Satuan Polisi Pamong raja merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteramanmasyarakat.

Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Maksudnya pertanggung jawaban Kepala Satpol PP kepada

kepala daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggungjawaban administratif.

Pengertian “melalui” bukan berarti Kepala Satpol PP merupakan bawahan langsung sekretaris daerah. Secara struktural Kepala Satpol PP berada langsung di bawah kepala daerah.

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti langsung di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu bahwa Pimpinan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja saat ini sangat apresiasi sekali terhadap anggotanya, membuat pos jaga yang sesuai dengan standar, membangun klinik kesehatan khusus bagi anggota di lingkungan Kantor, memfasilitasi setiap ruangan agar terasa nyaman mungkin untuk kenyamanan staf dalam beraktivitas.

Loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan konsumen lebih cenderung mempengaruhi sikap konsumen. Sedangkan konsep loyalitas konsumen lebih menekankan kepada perilaku pembeliannya. Dilihat dari obserfasi yang peneliti lakukan langsung dilapangan dimana keadaan yang ada sebagai bentuk loyalitasnya kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu maka Pimpinan Kantor telah bekerja sama dengan BPJS ketenaga kerjaan guna untuk pelayanan jaminan kesehatan bagi seluruh anggotanya, pembagian jatah sepeda motor, menyediakan Mobil Operasional dan lain-lain.

Prestasi kerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan dari selama suatu periode waktu tertentu. Begitu banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para pegawai dalam suatu instansi atau organisasi salah satunya adalah pimpinan organisasi itu sendiri. Dalam suatu organisasi yang menjadi titik tolak kemana suatu organisasi itu mau di arahkan itu tergantung pada sikap seorang pimpinannya dalam menjalankan organisasi atau instansi yang dipimpinnya.

Tabel 1.1 Jumlah anggota Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA sederajat	220 orang
2.	D-III sederajat	65 orang
3.	S1	100 orang
Jumlah		385 orang

Sumber: olah data tahun 2013- 2017

Dari tabel 1.1. diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata anggota Satuan Polisi Pamong Praja Rokan Hulu mayoritas berpendidikan SMA sehingga pendidikan yang didapat selama menjadi anggota Satuan Polisi Pamong Praja sangat membantu anggota dalam melaksanakan tugas dan mampu menjalankan tugas tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pendidikan anggota rata-rata SMA sederajat sebanyak 220 orang.

Hal ini dibuktikan dengan sudah banyak Satpol PP Rokan Hulu memperoleh berbagai macam penghargaan baik tingkat Kabupaten maupun se-Indonesia yang

mengharumkan nama Kantor Satpol PP Rokan Hulu Khususnya maupun Pemerintahan Rokan Hulu pada umumnya dengan *Marcing Bend*, para laying, dan masih banyak lagi penghargaan yang lainnya. Untuk meningkatkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu, Pemimpin Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu selalu memotivasi karyawan dengan cara memberikan *Reaward* kepada setiap anggota yang berprestasi misalnya ketika penampilan *Marcing bend* nya berhasil anggota di bawa jalan-jalan, dibuatkan baju seragam yang baru bagi anggota berprestasi, dan lain-lain.

Namun demikian anggota Satuan Polisi Pamong Praja hanya memperoleh prestasi tersebut dihari-hari tertentu, dalam menjalankan aktifitas sehari-hari di kantor Satuan Polisi Pamong Praja dilihat sangat kurang memanfaatkan waktu yang ada, hal ini bisa dilihat setelah apel pagi para pegawai pulang, sedangkan waktu yang ada bisa dimanfaatkan untuk melakukan berbagai kegiatan yang bisa menambah pengetahuan para pegawai, misalnya melakukan pelatihan tentang bagaimana mengatasi masyarakat dalam menegakkan keamanan dan ketertiban umum tanpa harus bersikap arogan atau pun kasar. Dengan begitu banyaknya ketidak sesuaian yang terjadi, sesuai dengan pengamatan penulis tentang masalah yang ada diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu ”**



## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana Loyalitas Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Satuan polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan loyalitas pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana loyalitas pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?
3. Untuk mengetahui bagaimana Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi dalam kepemimpinan yang baik, dan loyalitas serta efektif agar instansi atau organisasi tersebut bisa diarahkan sesuai tugas dan fungsinya guna pencapaian sasaran atau tujuan yang ditetapkan

2. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu

Sebagai bahan masukan, sehingga dapat meningkatkan Loyalitas pegawai Kantor Satuap Polisi Pamong Praja Kabupaten dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu guna mencapai program kerja dan penetapan pegawai dengan tepat dan baik

3. Bagi peneliti dan peneliti selanjutnya

Untuk menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan transformasional dan bagi peneliti selanjutnya semoga dapat menjadi bahan masukan untuk diteliti lebih lanjut guna menambah wawasan untuk kemajuan Ilmu Pengetahuan dimasa yang akan datang.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar dengan mudah penulisan ini dapat dipahami, manfaat penulisan proposal ini disusun dengan sistematika penulisan:

BAB I : Pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian yang terdiri dari, ruanglingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data

## **DAPTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2011: 121) gaya kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut: Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan para bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan pada bawahannya, Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan propesional.

Menurut pendapat Miljus (2008: 218) menyatakan bahwa tanggung jawab pemimpin yaitu : Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam arti kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya), Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya, Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka, Memberikan susunan imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi, Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.

Menurut Martoyo (2007: 192) syarat-syarat pemimpin yang baik adalah: Pendidikan umum yang luas, Kemampuan yang berkembang secara mental, Ingin tahu, Kemampuan analitis, Kapabilitas integrative, Keterampilan berkomunikasi, Keterampilan mendidik, Rasionalitas dan objektifitas. Gaya

kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Gaya kepemimpinan ada 3 yaitu ; Kepemimpinan otoriter, Kepemimpinan partisipatif, dan Kepemimpinan delegatif.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan serhari-hari untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi yang dipimpinnya tersebut. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menentukan pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur, dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan tinggi dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

#### **2.1.1.2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan tidak terlepas dari apa yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satunya. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diaplikasikan diberbagai organisasi, dan juga banyak menjadi bahan penelitian mengenai gaya kepemimpinan. Apabila dilihat menggunakan gaya pemimpin, gaya kepemimpinan transformasional memiliki leader atau pemimpin dengan gaya persuasif dimana leader mampu untuk mengajak bawahannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional ini biasanya memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara baru danb mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan transformasional ini adalah dalam rangka perubahan melalui nilai-nilai yang dianut para pengikut dan pandangan mereka terkait dengan tujuan yang lebih tinggi. Seorang pemimpin transformasional mengartikulasikan masalah-masalah yang ada dalam sistem yang berlaku dan dia mempunyai visi yang sangat mendesak berkenan dengan apa dan bagai manakah organisasi yang baru itu.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta dstrategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Danim (2008:54), kepemimpinan trasformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan tranformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yg dianut oleh bawahan untuk

mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. (Gill dkk, 2010)

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai acuan nilai acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pimpinan yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan.

#### **2.1.1.3. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Andreas Lako (2004 : 78) mengemukakan perilaku-perilaku kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kharismatik (*charismatic*) yaitu pemimpin yang mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan diidentifikasi dengan pemimpin tersebut.
2. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu sebuah proses dimana para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru
3. Perhatian individu (*Individual consideration*) yaitu kepemimpinan dan tanggung jawab pemimpin untuk memberikan kepuasan dan mendorong produktifitas pengikutnya. Pemimpin cenderung bersahabat, informal, dekat

dan memperlakukan bawahannya dengan perlakuan yang sama, memberikan nasehat, membantu dan mendukung serta mendorong para bawahannya.

4. Inspirasi atau motivasi inspirasi (inspirational) yaitu sampai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sejauh mana visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha-usaha bawahan dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai.

## **2.1.2 Loyalitas**

### **2.1.2.1. Pengertian Loyalitas**

Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan konsumen lebih cenderung mempengaruhi sikap konsumen. Sedangkan konsep loyalitas konsumen lebih menekankan kepada perilaku pembeliannya.

Istilah loyalitas sering kali diperdengarkan oleh pakar pemasaran maupun praktisi bisnis, loyalitas merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari, tetap menjadi lebih sulit ketika dianalisis maknanya. Dalam banyak definisi Ali Hasan (2008:81) menjelaskan loyalitas sebagai berikut:

1. Sebagai konsep generic, loyalitas merek menunjukkan kecenderungan konsumen untuk membeli sebuah merek tertentu dengan tingkat konsistensi yang tinggi.
2. Sebagai konsep perilaku, pembelian ulang kerap kali dihubungkan dengan loyalitas merek (brand loyalty). Perbedaannya, bila loyalitas merek mencerminkan komitmen psikologis terhadap merek tertentu, perilaku



pembelian ulang menyangkut pembelian merek yang sama secara berulang kali.

3. Pembelian ulang merupakan hasil dominasi berhasil membuat produknya menjadi satu-satunya alternative yang tersedia, yang terus-menerus melakukan promosi untuk memikat dan membujuk pelanggan membeli kembali merek yang sama.

#### **2.1.2.2. Indikator Loyalitas**

Tommy dkk, (2010) menyebutkan bahwa 5 indikator tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas yaitu:

1. Orang tersebut berada disuatu organisasi tertentu dan berlaku andil dalam memperkalukan semua abwahannya dalam artikata tidak berpihak kepada siapapun untuk mencapai tujuan organisasinya
2. Orang tersebut mengenal seluk beluk organisasi atau instansinya mulai dari berdirinya organisasi tersebut, maupun para bawahan yang di pimpinnya dengan baik
3. Orang tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan bawahannya yang menguntungkan bagi organisasi
4. Orang tersebut merupakan aset tidak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh bawannya
5. Orang tersebut mempromosikan instansinya, baik dari layanan, sebagai tempat kerja ideal, maupun keunggulan kinerja yang dimiliki organisasinya dan masa depan yang lebih baik

### **2.1.3 Prestasi Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi Kerja atau kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas seseorang patutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sesuai prestasi kerjanya yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan satu hal yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Rivai (2011 : 548).

Kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yulfiti' Aini. 2013. 126).

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang memengaruhi seberapa banyak mereka memengaruhi kontribusi kepada organisasi (Aprofiluii 2012: 34).

Kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas seseorang patutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang

nyata yang ditampilkan setiap orang sesuai prestasi kerjanya yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan satu hal yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Rivai (2011 : 548)

Menurut penulis kinerja adalah hasil kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang harus dicapai sehingga menghasilkan kualitas yang bagus.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, Maka salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya diklat yang diikuti, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

#### **2.1.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2014: 13), mengatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerjanya adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi dapat dicerminkan oleh kinerja pegawai atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur.

### **2.1.3.3. Indikator Prestasi Kerja**

Rivai, (2011 : 563) Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa aspek diantaranya:

### 1. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis yaitu kemampuan dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, metode, teknik atau cara, dan pengoperasian peralatan yang dipergunakan dalam melaksanakan tugasnya serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya selama berada dalam suatu organisasi tersebut.

### 2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari Unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang Pegawai

### 3. Kemampuan hubungan interpersonal

Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi, dan lain-lain

#### **2.1.3.3. Tipe-Tipe kriteria prestasi**

Dilihat dari titik acuan penilaiannya terdapat 3 tipe kriteria prestasi kerja yang saling berbeda, yaitu:

Prestasi kerja berdasarkan hasil (*result-based performance appraisal/evaluation*). Tipe kriteria prestasi kerja ini merupakan prestasi kerja pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir

Siagian (2014: 226) Metode penilaian prestasi kerja yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

#### **2.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja**

Rivai (2011 : 274) Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap karier individu. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lain.

Kinerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Kemajuan karier seseorang sebagaimana

besar tergantung pada kinerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerjanya dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lain, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karier pada umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Kesimpulan menurut peneliti bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang dapat dinilai oleh pimpinan begitu juga pimpinan dinilai oleh bawahannya sesuai dengan hasil kerja yang telah didapatkan selama menjalankan tugas yang ada dikantor.

## **2.2 Hasil penelitian yang relevan**

Hasil penelitian oleh Sahputri (2013) dalam judul Analisis Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Bengkulu. Dengan hasil penelitian faktor yang paling mempengaruhi pengembangan karier pegawai adalah faktor prestasi kerja dimana pegawai yang berprestasi tentu akan mempunyai kinerja yang baik. Terdiri dari dua indikator 1. Pengembangan karier secara individual artinya merupakan titik awal pengembangan karier dari diri sendiri pegawai. Pengembangan karier secara organisasional merupakan wewenang departemen personalia dapat mengatur pengembangan karier para karyawan atau anggota organisasi.

Hasil penelitian oleh Farida tahun 2012 dalam judul penelitian Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terbesar dari variabel

tersebut adalah variabel pendidikan pormal, sedangkan ruang terkecil adalah adanya lowongan jabatan. 1. promosi pegawai 2. dimensi kemampuan manajerial.

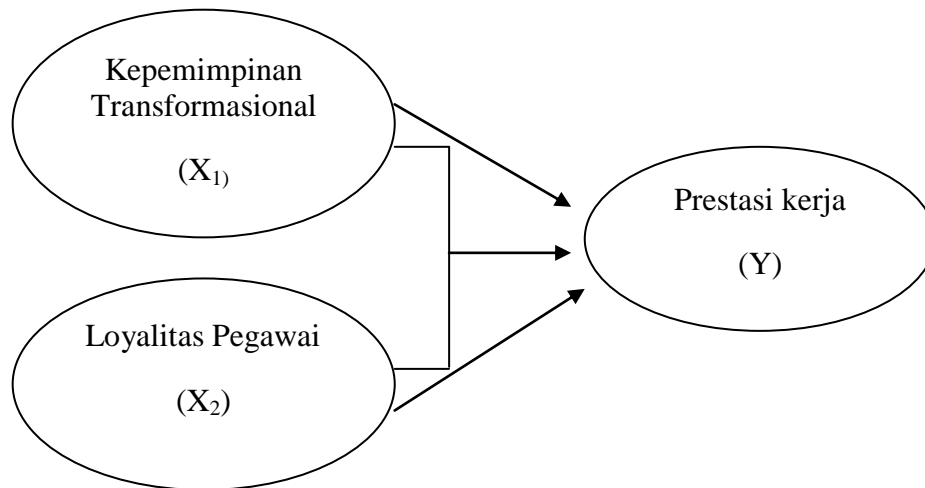
Jumi (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu untuk melakukan penelitian pada Dinas Tata Ruang dan Cipta karya Kabupaten Rokan Hulu, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai, untuk selanjutnya peneliti tertuang dalam sebuah judul yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Rokan Hulu hasil data yang diolah secara manual dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan pimpinan tidak pernah meminta pendapat pegawai dalam mengambil keputusan, pimpinan mengarahkan dalam bentuk perintah, pimpinan tidak mempertimbangkan ide-ide bawahannya, dan pimpinan kurang memberi kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya sangat baik hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan pekerjaan telah memenuhi target, target yang diberikan sesuai dengan waktu, dan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

### **2.3 Kerangka Konsep Penelitian**

Kerangka konsep adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep-konsep yang lainnya, lain dari masalah yang diteliti. (Notoatmodjo2010 : 83) kerangka konsep tual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai pengaruh kepemimpinan tranformasinal dan loyalitas



pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Rokan Hulu.



*Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian*

### **1.3 Hipotesis**

Dari permasalahan di atas yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional dan Loyalitas berpengaruh terhadap perestasi kerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamong Praja jalan Tuanku Tambusai Kilometer 2, Pasir Pengaraian, Kabupaten Rokan Hulu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan SK 2016 yang berjumlah 385 orang.

##### 2. Sampel

Sibagariang, dkk (2010 : 72), menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan teknik *Random sampling*, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Feliatra dkk, 2011 : 109).

Dengan adanya waktu yang dimiliki peneliti maka semua populasi tidak dapat dijadikan sampel, oleh karena itu peneliti hanya mengambil sebagainnya saja untuk dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = galat pendugaan (10% / 0,1)

$$n = \frac{385}{1 + 385(0,01)}$$

n = 79,38 digenapkan menjadi 80 orang

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam komperhensif.

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama yang merupakan data Primer dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu seperti PERDA dan SK (Sibagariang,dkk 2010 : 118).

#### **3.4. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode :

##### **1. Metode Observasi**

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

##### **2. Metode kuesioner**

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan menanyakan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi mereka untuk memberi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah.

### 3.5. Defenisi Operasional

Tabel 3.1. Defenisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan Damin (2004 : 4)	1. Kharismatik 2. Stimulasi 3. Perhatian individu 4. Inspirasi	Likert
2.	Loyalitas adalah sebagai suatu kesetiaan, yang timbul untuk menciptakan kepuasan bawahannya. Ali (2008 : 81)	1. Berada dalam suatu organisasi 2. Mengenal seluk-beluk organisasinya 3. Berperan aktif 4. Cerdas 5. Mempromosikan bawahannya	Likert
3.	Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap karier individu. Dengan demikian pengembangan karier merupakan tindakan seseorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lain. Rivai (2011 : 274)	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan hubungan interpersonal	

### 3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dan menggunakan skala likert. Skala likert ini di gunakan untuk mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang yang menjadi sampel terhadap suatu gejala atau kejadian social. Dalam penelitian telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya nya disebut sebagai variable penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat di ukur.

Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Jawaban dari kuisisioner tersebut di beri bobot skor atau nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2. Skala Liker

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013 : 137) uji validitas iyalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur

suatu variabel yang diteliti adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dan keandalannya mengukur suatu variabel. Jika nilai sig uji uji Kolmogorov-Smirnov > 0,5 berarti distribusi data sampel dinyatakan valid.

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

**Keterangan :**

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi.

Rumus untuk melakukan uji reabilitas (Sugiyono, 2011 : 207).

$$r_1 = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Analisis Deskriptif dimana Analisis data dilakukan secara Deskriptif dengan melihat persentase data terkumpul yang dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan membahas hasil penelitian dengan menggunakan teori perpustakaan yang ada.

Menurut Martoyo (2007: 93), Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode *Ranking Method* yang dikemukakan oleh yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai, dalam hal ini dibuat sebuah *Master Scale* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut:

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

<b>Tingkat Capaian Responden (%)</b>	<b>Kriteria</b>
100 – 81	Terbaik
80 – 61	Baik
60 – 41	Sedang
40 – 21	Kurang
20 – 0	Buruk



### 3.7.2. Uji Persyaratan

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Idris (2007 : 81) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov kriteria pengujian pada  $\alpha = 0,5$  sebagai berikut:

- Jika Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,5$  berarti distribusi data sampel dinyatakan normal
- Jika Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov  $< 0,5$  berarti distribusi data sampel dinyatakan tidak normal

#### 2. Uji Homogenitas

Menurut Idris (2007: 275) uji homogenitas variasi sangat diperlukan sebelum membandingkan dua kelompok atau lebih, agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan data awal (ketidak harmonisan yang dibandingkan).

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Levenen* dengan melihat nilai Sig. pada tabel *Levene's of Error Variance* kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka data yang digunakan homogeny
- Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka data yang digunakan tidak homogeny

### 3. Heterokedastisitas

Menurut Usman (2006:89) Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada tidak sama variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier, dengan cara meregresikan nilai absolut residualnya.

Adapun rumusnya adalah:  $\text{Var}(e_t) = a^2_t$  (heterokedastisitas)

### 4. Multikolonieritas

Adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel. Jika terjadi Multikolonieritas maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya didalam model. Adapun Rumus nya adalah:  $Y = \text{Alpha} + \text{Beta}_1 X_1 + \text{Beta}_2 X_2 + \text{Beta}_3 X_3 + e$

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk proses analisis data dalam penelitian ini. Dalam menganalisa penelitian kuantitatif terdapat beberapa tahapan-tahapan yang perlu dilakukan (Sugiyono, 2012 : 159) memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis.

#### 3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi  $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$  dimana Y adalah Komunikasi Pemasaran, adalah konstanta nilai Pegalaman jika tidak ada perubahan pada nilai iklim organisasi, b adalah

nilai koefisien variabel  $X_1, X_2, X_3$  adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, adapun arti dari rumus di atas adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

$a$  = Konstanta linier

$x_1$  = Komunikasi Pemasaran

$x_2$  = Pengalaman

$b_1, b_2$  = Koefisien variabel  $x_1, x_2$ ,

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 1

#### 3.7.4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf  $r$  dimana nilai  $r$  dapat bervariasi dari  $-1$  sampai  $+1$ . Nilai  $r$  yang mendekati  $-1$  atau  $+1$  menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel tersebut dan nilai  $r$  yang mendekati  $0$  mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda  $+$  (positif) dan  $-$  (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai  $+$  (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan  $X$  akan bersama dengan  $Y$  dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai  $-$  (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai  $X$  akan dibarengi dengan penurunan nilai  $Y$ .

koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi person. Koefisien korelasi pearson atau *product Moment Coefficient of Correlation* adalah nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier dua variabel dengan skala data interval atau rasio. Rumus yang digunakan adalah :

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

### 3.7.5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai koefisien diterminasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain nilai yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hamper semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.6. Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis dalam suatu sampel apakah suatu nilai yang merupakan hipotesis yang kita ajukan berada secara nyata dengan nilai rata-rata dalam sebuah sampel. Dalam merumuskan hipotesis nol untuk uji statistik t yaitu:

Ho : tidak ada perbedaan antara nilai hipotesis dengan nilai rata-rata sampel

Ha : terdapat perbedaan antara nilai hipotesis dengan nilai rata-rata sampel.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signivikan yaitu:

Ho diterima jika :  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau signivikan  $> 0,1$

Ho ditolak jika :  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau signivikan  $< 0,1$