

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Survey Eksplanasi (*Explanatory Survey Method*). Metode Explanatory Survey merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (testing research). Walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antarvariabel. Menurut Sanapiah Faisal (2007 hlm.18)dijelaskan :

Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel anteseden apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-cirinya). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan statistika yang tepat untuk tujuan hubungan sebab akibat, yaitu dengan menggunakan Model Struktural. Menurut Harun Al Rasyid dalam Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006 hlm.161) “Model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat”.

Dengan penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi. Apakah terdapat pengaruh yang positif dari perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung

3.2 Partisipan

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Dinas Pendidikan Bandung. Setelah dilakukan penyebaran, angket pun terkumpul seluruhnya atau 100%. Jadi, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Dinas Pendidikan Bandung sebanyak 57 orang. Berikut ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

Tabel 3.1
Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	25	44 %
2	Perempuan	32	56 %
Jumlah		57	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2016

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	7	12%
2	31-40	29	51%
3	41-50	15	26%
4	>50	6	11%
Total		57	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2016

Partisipan Berdasarkan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan

No	Bidang Pekerjaan	Pegawai (orang)
1	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	13
2	Staf Keuangan	7
3	Staf Rencana dan Program	9
4	SPTKSD	8
5	SPSMP	6
6	SPSMAK	9
7	SPNFI	5
Jumlah		57

Sumber : Subag Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu 57 orang

3.3 Populasi dan Penelitian

3.2.1 Populasi

Untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang akan diolah serta dianalisis, kita harus menentukan populasinya terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Suharsimi Arikunto (2002, hlm. 108) adalah “Keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin mengadakan penelitian di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Adapun pendapat dari Sugiyono (2002, hlm. 57) :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Riduwan (2004, hlm. 55) “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Berdasarkan penelitian di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berjumlah 131 orang.

1.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, (2010 hlm.174). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sudjana(2002 hlm.161): “Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu”. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel (Ating dan Sambas, 2006 hlm.71).

Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampelnya representatif atau mewakili populasi, dan proporsional dengan prosesnya sederhana, serta mengingat efisiensi dan efektifitas sehingga disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2000 hlm 146), yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir
(tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{131}{1+131(0,1)^2} = 56,70 = 57 \text{ orang}$$

Mengingat Populasi sebesar 131 terdiri dari 7 bidang pegawai maka ukuran sebanyak 57 itu harus mewakili 7 kelas tersebut, dengan demikian ukuran sampel harus dialokasikan sebagai berikut :

- 1) Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian: $\frac{29}{131} \times 57 = 13$
- 2) Staf Keuangan : $\frac{17}{131} \times 57 = 7$
- 3) Staf Rencana dan Program : $\frac{21}{131} \times 57 = 9$
- 4) SPTKSD : $\frac{19}{131} \times 57 = 8$
- 5) SPSMP : $\frac{13}{131} \times 57 = 6$
- 6) SPSMAK : $\frac{20}{131} \times 57 = 9$
- 7) SPNFI : $\frac{12}{131} \times 57 = 5$

Cara penarikan ukuran sampel dari populasi yaitu dengan teknik undian.
Dibawah ini merupakan langkah-langkah untuk menentukan sampel:

1. Sediakan frame of population untuk tiap bidang
2. Tiap anggota populasi tiap bidang pegawai di undi
3. Pengundian dilakukan dengan cara menuliskan nama setiap anggota populasi pada lembaran-lebaran kertas berukuran 1x2 cm.
4. Selanjutnya gulung kertas tersebut dan masukkan ke kotak kosong, lalu dikocok

5. Ambil gulungan kertas tersebut satu persatu dari kotak sampai mencapai sejumlah ukuran sampel yang diinginkan

Berdasarkan pengundian diatas, berikut tabel yang menjelaskan tabel untuk menyebarkan angket yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung:

Tabel 3.4 Responden

No	Staf	Jumlah	Responden
1	Staf Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	29	13
2	Staf Keuangan	17	7
3	Staf Rencana dan Program	21	9
4	SPTKSD	19	8
5	SPSMP	13	6
6	SPSMAK	20	9
7	SPNFI	12	5
Jumlah		131 orang	57 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data.2016

3.4 Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Sugiyono (2015, hlm. 194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai alat pengumpulan data, untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti dan informasi dari responden.

b. Angket atau Kuesioner

“Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden” (Sambas Ali M, 2010, hlm. 20).

Berikut langkah-langkah penyusunan kuesioner dalam penelitian ini

1. Menyusun kisi-kisi dari kuesioner atau angket tersebut.
2. Merumuskan item-item pertanyaan atau alternatif jawaban.
3. Menetapkan skala penelitian kuesioner.
4. Melakukan uji instrumen.

3.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengumpulan data yang sebenarnya, maka alat pengumpul data dalam hal ini adalah angket harus layak pakai, oleh karena itu sebelumnya angket harus diujicobakan terlebih dahulu kepada responden di luar subjek penelitian. Dalam penelitian ini pengujian instrumen dilakukan kepada 20 orang responden yang merupakan karyawan yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya data angket yang terkumpul secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Jumlah Angket Uji Coba

No	Variabel	Jumlah Item Angket
1	Perilaku Kepemimpinan (X)	22
2	Komitmen Organisasi (Y)	24
Total		46

Sumber: Hasil Pembuatan Angket

3.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tepat (valid). Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam mengukur gejalanya.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dalam Sambas Ali M (2010, hlm. 26), yaitu :

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antarvariabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya.

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.

5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$.
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Jika instrumen tersebut valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuesioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Maka akan diperoleh nilai $r_{xy\text{hitung}}$ kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan $n = 20$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi perhitungannya.

Tabel

3.

6

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,496	0,444	Valid
2	0,106	0,444	Tidak Valid
3	0,563	0,444	Valid
4	0,503	0,444	Valid
5	0,464	0,444	Valid
6	0,732	0,444	Valid
7	0,589	0,444	Valid

8	0,519	0,444	Valid
9	0,453	0,444	Valid
10	0,452	0,444	Valid
11	0,519	0,444	Valid
12	0,537	0,444	Valid
13	0,575	0,444	Valid
14	0,732	0,444	Valid
15	0,490	0,444	Valid
16	0,475	0,444	Valid
17	0,168	0,444	Tidak Valid
18	0,456	0,444	Valid
19	0,732	0,444	Valid
20	0,489	0,444	Valid
21	0,507	0,444	Valid
22	0,515	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 22 item untuk Perilaku Kepemimpinan (Variabel X), menunjukkan beberapa item dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, hanya 20 item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Perilaku Kepemimpinan.

Tabel

3.

7

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,449	0,444	Valid
2	0,682	0,444	Valid
3	0,597	0,444	Valid
4	0,044	0,444	Tidak Valid
5	0,461	0,444	Valid
6	0,444	0,444	Valid
7	0,590	0,444	Valid
8	0,083	0,444	Tidak Valid
9	0,543	0,444	Valid
10	0,458	0,444	Valid
11	0,524	0,444	Valid
12	0,485	0,444	Valid
13	0,532	0,444	Valid
14	0,592	0,444	Valid

15	0,446	0,444	Valid
16	0,525	0,444	Valid
17	0,509	0,444	Valid
18	0,392	0,444	Tidak Valid
19	0,450	0,444	Valid
20	0,034	0,444	Tidak Valid
21	0,477	0,444	Valid
22	0,533	0,444	Valid
23	0,462	0,444	Valid
24	0,468	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Pengujian validitas terhadap 24 item untuk variabel Komitmen Organisasi (Variabel Y), menunjukkan dari keseluruhan item beberapa dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, hanya 20 item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Komitmen Organisasi

Tabel

3.

8

Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba

No	Variabel	Jumlah Item Angket			
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba		
			Valid	Tidak Valid	No Item
1	Perilaku Kepemimpinan (X)	22	20	2	2, 17
2	Komitmen Organisasi (Y)	24	20	4	4, 8, 18, 20
Total		46	40	6	6

Sumber: Hasil Pengolahan data

3.3.1.2 Uji Reabilitas Instrumen

Di dalam penelitian suatu alat pengukur (instrumen) harus bersifat reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat serta akurat. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama ketika dilakukan beberapa kali pengujian dengan melibatkan kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Suharsimi Arikunto dalam Sambas Ali M (2010 hlm.31) formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alpha

k : banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians bulir

σ_t^2 : varians total

$\sum X$: jumlah skor

N : jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$.
9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel

3.

9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Perilaku Kepemimpinan (X)	1,047	0,444	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Y)	0,809	0.444	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel X (Perilaku Kepemimpinan) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu: $1,047 > 0,444$ Selanjutnya, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu: $0,809 > 0,444$.

3.4 Prosedur Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) yaitu Perilaku Kepemimpinan, dan variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Organisasi. Penulis merumuskan definisi-definisi variabel tersebut sebagai berikut:

3.4.1 Operasional Perilaku Kepemimpinan(X)

Hersey dan Blanchard (dalam Miswan 2012 hlm.6): perilaku pemimpin adalah pola-pola kerilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka memberikan tanggapan dengan cara yang sama dengan dalam kondisi serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja sama dengan orang-orang itu. Indikator perilaku kepemimpinan itu sendiri meliputi; *Telling* (Mengatakan/memberitahukan), *Selling* (Menjual/menawarkan), *Participating* (Partisipasi), *Delegating* (mendelagasikan wewenang)

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel Perilaku Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Operasionalisasi Variabel Perilaku Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Perilaku	1. <i>Telling</i> (Mengatakan	1.1 Kesediaan pemimpin	Ordinal	1,2,3,4,5

<p>kepemimpinan (X)</p> <p>Hersey dan Blanchard (1992 hlm. 15) perilaku pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul</p>	<p>/memberitahukan</p>	<p>memberikan arahan</p> <p>1.2 Menampilkan sikap keteladanan seorang pemimpin</p> <p>1.3 Kesiapan pemimpin dalam menjalankan tugas</p> <p>1.4 Kejelasan pemimpin memberikan instruksi</p>		
<p>pada diri orang-orang pada waktu mereka memberikan tanggapan dengan cara yang sama dengan dalam kondisi serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja sama dengan orang-orang itu.</p>	<p>2 Selling(Menjual/menawarkan</p>	<p>2.1 Kesiadaan pemimpin berkomunikasi dua arah dengan bawahan</p> <p>2.2 Kesiadaan pimpinan memberikan perhatian</p> <p>2.3 Kesiadaan pemimpin bertanya mengenai tugas dan keadaan pribadi .</p> <p>2.4 Kesiadaan pemimpin</p>	<p>Ordinal</p>	<p>6,7,8,9, 10,11,12, 13</p>

		<p>melakukan pendekatan untuk perbaikan dan perubahan</p> <p>2.5 Kesediaan pemimpin melakukan pengawasan tugas</p> <p>2.6 Kesediaan pemimpin melakukan pengawasan penggunaan peralatan kerja</p> <p>2.7 Kesediaan pemimpin dalam membantu menyelesaikan masalah</p> <p>2.8 Ketepatan pemimpin dalam mengambil keputusan</p>		
	3 Participating (Partisipasi /mengikutsertakan)	<p>3.1 Kesediaan pemimpin berkonsultasi dengan bawahan</p> <p>3.2 Kesediaan pemimpin memberikan saran dan pendapat dari</p>	Ordinal	14,15,16, 17,18

		<p>bawahan</p> <p>3.3 Kesiediaan pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan</p> <p>3.5 Kesiediaan pemimpin berkoordinasi dalam menjalankan visi dan misi</p>		
	<p>4 Delegating (Mendelegasikan/melimpahkan wewenang)</p>	<p>4.1 Pemimpin memberikan evaluasi atas hasil kerja bawahan</p> <p>4.2 Kesiediaan pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja</p> <p>4.3 Kesiediaan pemimpin mendelegasikan tugas dan wewenang</p>	Ordinal	19,20,21, 22

		<p>kepada bawahan</p> <p>4.4 Pemimpin memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan diri</p>		
--	--	--	--	--

Sumber: Hersey dan Blanchard (dalam Miswan 2012:6).

3.4.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

pengertian komitmen organisasi, diungkapkan oleh Allen & Meyer (dalam Luthans 2006, hlm. 249) ”Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”

Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006, hlm. 249) membedakan komitmen atas tiga indikator, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
- 2) Komitmen Kelanjutan (*continuence commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila di bandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel

3.

11

Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Komitmen Organisasi	1. Komitmen Afektif	1.1 Perasaan senang terhadap organisasi	Ordinal	1,2,3,4,5,6

<p>(Variabel Y)</p> <p>Allen & Meyer (dalam Luthans 2006, hlm. 249) ”Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya</p>	<p>(<i>Affective Commitment</i>)</p>	<p>1.2 Keterikatan emosional karyawan dengan organisasi</p> <p>1.3 Perasaan menjadi bagian organisasi</p> <p>1.4 Arti organisasi bagi karyawan.</p> <p>1.5 Perasaan yang kuat bagi organisasi</p>		
<p>bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi”</p>	<p>2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)</p>	<p>2.1 Keberatan untuk meninggalkan organisasi</p> <p>2.2 Pertimbangan keuntungan yang didapat karyawan dalam organisasi</p> <p>2.3 Keinginan untuk menjadi anggota organisasi</p> <p>2.4 Kebutuhan karyawan untuk organisasi</p> <p>2.5 Pertimbangan karyawan jika meninggalkan organisasi</p> <p>2.6 Pertimbangan alternatif pekerjaan lain apabila meninggalkan organisasi</p>	<p>Ordinal</p>	<p>7,8,9,10,11, 12,14,15</p>

		<p>2.7 Kerugian karyawan apabila meninggalkan organisasi</p> <p>2.8 Kesulitan karyawan mendapatkan pekerjaan dan penghasilan apabila meninggalkan organisasi saat ini</p>		
	<p>3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</p>	<p>3.1 Perasaan memiliki kewajiban terhadap atasan.</p> <p>3.2 Perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi.</p> <p>3.3 Loyalitas karyawan terhadap organisasi</p> <p>3.4 Kesadaran merasa bersalah jika meninggalkan organisasi</p> <p>3.5 Kesadaran bahwa organisasi tersebut telah berjasa bagi karyawan</p> <p>3.6 Kesadaran karyawan atas kewajiban terhadap organisasi</p> <p>3.7 Kesadaran</p>	Ordinal	16,17,18, 19,20,21, 22,23,24

		karyawan terhadap organisasi sebagai tempat bekerja		
--	--	---	--	--

Sumber : Allen dan Meyer (Luthans, 2006, hlm. 249)

3.5 Uji Asumsi

3.5.1 Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dengan mengetahui suatu distribusi data normal maka akan berkaitan dengan pemilihan pengujian statistik yang akan digunakan.

Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Dengan demikian penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Liliefors Test*, karena kelebihan *Liliefors Test* adalah penggunaan/penghitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (powerfull)

sekalipun ukuran sampel kecil ($n=4$), Harun Al Rasyid (Muhidin, 2010, hlm. 93) mengemukakan langkah kerjanya sebagai berikut:

- a) Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
- b) Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- c) Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- d) Berdasarkan frekuensi kumulatif hitunglah proporsi empirik (observasi).
- e) Hitung nilai Z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel Z .
- f) Menghitung *theoretical proportion*.
- g) Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar didalam titik observasinya.
- h) Buat kesimpulan dengan kriteria uji, tolak H_0 jika D hitung $>$ D tabel dengan derajat kebebasan (dk) (0,05)
- i) Memasukkan besaran seluruh angka tersebut ke dalam tabel distribusi berikut:

3.12

Tabel Distribusi Pembantu Untuk Pengajuan Pengujian Normalitas

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data:

X	F	Fk	$S_n(X_i)$	Z	$F_0(X_i)$	$S_n(X_i) - F_0(X_i)$	$ S_n(X_{i-1}) - F_0(X_i) $
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan:

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula: $f_k = f + f_k$ sebelumnya

Kolom 4 : Proporsi empiric (observasi). Formula: $S_n(X_i) = f_k/n$

Kolom 5 : Nilai Z. Formula: $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

$$\text{Dimana: } \bar{X} = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

Kolom 6 : Theoretical Proportion (Tabel Z) : Proporsi kumulatif luas kurva normal baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih empirical proportion dengan theoretical proportion dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tanda selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria:

- D hitung < D tabel, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
- D hitung \geq D tabel, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

3.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas Ali M (2006, hlm. 296) adalah :

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b/a)} = b \left[\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right]$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{reg}(b/a)} - JK_{\text{reg}(a)}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{\text{reg}(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(a)} = \frac{JK_{\text{reg}(a)}}{n}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{\text{reg}(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(b/a)} = \frac{JK_{\text{reg}(b/a)}}{n}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{res}}}{N - 2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

9. Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

10. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{\text{res}} - JK_E$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K - 2}$$

$$K - 2$$

12. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error ($RJKE$) dengan rumus:

$$RJKE = \frac{JK_E}{N - k}$$

$$N - k$$

13. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

$$RJK_E$$

14. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

15. Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

16. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.5.3 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan keterpercayaan terhadap hasil penelitian. Uji asumsi homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians dan kelompoknya. Salah satu uji statistika yang biasa digunakan untuk melakukan uji asumsi homogenitas adalah uji Burlett.

Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji Barlett. Kriteria yang penulis gunakan adalah nilai hitung $x^2 >$ nilai tabel x^2 maka H_0 menyatakan skornya homogen ditolak. Nilai hitung diperoleh dengan rumus berikut:

$$X^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum db \cdot \text{Log} S_i^2 \right) \right]$$

Sumber : (Somantri dan Muhidin, 2006, hlm. 294)

Dimana :

S_i^2 = varians tiap kelompok data

Db_i = $n - 1$ = derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\text{Log } S^2 \text{ gab}) (\sum db_i)$

$$S^2 \text{ gab} = \text{variens gabungan} = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas dengan uji Barlett yaitu:

1. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model sebagai berikut:

Tabel

3.13

Model Tabel Uji Barlett

Sampel	db=n-1	S_i^2	$\text{Log} S_i^2$	db. $\text{Log } S_i^2$	db. S_i^2
1					
2					
3					
...					
Σ					

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2010, hlm. 97)

3. Menghitung varians gabungan.

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db S_i^2}{\sum db}$$

a) Menghitung log dari varians gabungan.

b) Menghitung nilai Barlett.

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S^2_{gab})(\sum db_i)$$

c) Menghitung nilai χ^2 .

dimana : S_i^2 = Varians tiap kelompok data

d) Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0,05$ dan $db = k - 1$

e) Membuat kesimpulan.

1) Nilai hitung $\chi^2 <$ nilai tabel χ^2 , H_0 diterima (variasi data dinyatakan homogen).

2) Nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , H_0 ditolak (variasi data dinyatakan tidak homogen).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi sebuah informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

(Uep dan Sambas 2011, hlm. 159) mengemukakan pendapat bahwa:

Terdapat tujuan dari dilakukannya teknik analisis data, antara lain: (1) mendeskripsikan data, dan (2) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Untuk mencapai kedua tujuan teknik analisis data di atas, maka terdapat beberapa langkah atau prosedur yang perlu dilakukan menurut (Uep dan Sambas 2011, hlm. 159) sebagai berikut:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.
3. Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.
5. Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reabilitas instrumen pengumpulan data.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu tabel frekuensi dan atau diagram, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran dispersi. Tujuannya memahami karakteristik data sampel penelitian.
7. Tahap pengujian hipotesis, yaitu tahap pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi tersebut ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak. Atas dasar pengujian hipotesis inilah selanjutnya keputusan dibuat..

1.6.1 Teknik Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

“Analisis statistika deskriptif adalah analisis data penelitian secara deskriptif yang dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian”. (Abdurrahman dan Muhidin, 2011, hlm. 149).

Analisis data ini untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1, dan 2 maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran efektifitas perilaku kepemimpinan dan gambaran tingkat komitmen organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, maka digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada jumlah frekuensi data jawaban dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam melakukan analisis deskriptif ini adalah:

1. Menghitung frekuensi data jawaban responden.

Tabel

3.

14

Distribusi Frekuensi

Kategori	Jumlah Frekuensi	Persentase

2. Menghitung presentase jawaban responden.

Tabel

3.

15

Distribusi Frekuensi dalam Presentasi

Nomor	Kategori	Frekuensi	Frekuensi dalam persen (%)
1.			
2.			
3.			
dst.			

3. Menentukan ukuran variabel yang akan digambarkan.

Tabel

3.

12

Distribusi Frekuensi Gambaran Variabel Penelitian

No	Ukuran variabel X	Ukuran variabel Y
1.	Tidak Efektif	Rendah
2.	Hampir Tidak Efektif	Hampir Rendah
3.	Cukup Efektif	Sedang
4.	Hampir Efektif	Hampir Tinggi
5.	Efektif	Tinggi

Sumber: Diadaptasi dari jawaban responden 2016

4. Mengklasifikasikan hasil perhitungan kepada kategori yang telah ditentukan, kemudian dijabarkan dan dideskripsikan.

3.6.2 Teknik Analisis Inferensial

Uep dan Sambas (Uep dan Sambas 2011, hlm. 185) menyatakan bahwa :

Analisis statistik inferensial, yaitu adalah data dengan statistik, yang digunakan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam praktik penelitian, analisis statistika inferensial biasanya dilakukan dalam bentuk pengujian hipotesis. Statistika inferensial berfungsi untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel bagi populasi.

Analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik. Sehubungan dengan data variabel terdapat data variabel yang diukur dalam bentuk skala Ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam bentuk skala Interval. Dengan demikian semua data Ordinal yang telah dikumpulkan oleh peneliti terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi skala Interval. Secara teknis operasional pengubah data dari Ordinal ke Interval menggunakan bantuan software *Microsoft Excel 2007* melalui *Method Successive Interval* (MSI).

- 1) Instal Microsoft Office 2007, kemudian *double* klik file *exel* yang sudah diinstal.
- 2) Masuk ke menu bar kemudian pilih *analyze*.
- 3) Buka *analyze*, kemudian pilih *Successive Ordinal*.
- 4) Pada *Successive Ordinal* disediakan tiga menu, yaitu: input, output option
- 5) Pada menu input terdapat data range diisi dengan sel data Ordinal yang mau diubah ke data Interval pada menu *option Min Value* (nilai terendah) diisi dengan angka 1 dan *Max Value* (nilai tertinggi) diisi dengan angka 5 karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu output diisi dengan sel yang akan digunakan untuk hasil pengubahan data Ordinal ke Interval.

Setelah mendapatkan nilai Interval dari proses MSI maka dapat diproses dengan menghitung regresi. Dalam penelitian ini analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Analisis regresi sederhana yang dikemukakan oleh Riduwan dan Akdon (2009, hlm.133) bahwa:

Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan umum regresi liner sederhana menurut Riduwan (2010, hlm. 97) adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai konstanta

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y.

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Sedangkan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{N (\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y perlu dilakukannya uji hipotesis. Dimana uji hipotesis akan memberikan kesimpulan berupa penerimaan atau penolakan hipotesis. Berikut langkah-langkah dalam melakukan pengujian hipotesis:

1. Menyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1)

- a. Jika: $H_0: \rho = 0$:Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

- b. Jika: $H_1: \rho \neq 0$:Terdapat pengaruh yang signifikan Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Menentukan taraf kemaknaan atau nyata α (*level of conignificance α*).
 3. Menghitung nilai koefisien tertentu (koefisien regresi).
 4. Menentukan titik kritis dan daerah kritis (daerah penolakan H_0).
 5. Memerhatikan apakah nilai hitung koefisien jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan.
 6. Berikan kesimpulan