

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan mengenai metodologi penelitian, antara lain meliputi: metode dan pendekatan penelitian; lokasi, populasi, dan sampel penelitian; definisi operasional variabel penelitian; pengembangan instrumen penelitian; teknik pengumpulan, pengolahan, dan analisis data penelitian. Metodologi penelitian digunakan peneliti sebagai panduan dalam melaksanakan penelitian, sehingga diharapkan proses penelitian dapat dilaksanakan secara tepat dan sesuai ketentuan, serta dapat menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian yang diajukan. Metodologi penelitian secara lengkap dijelaskan sebagai berikut.

### A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan dan menyusun data, serta menganalisis mengenai arti data yang telah diteliti menjadi suatu kesimpulan. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti kegiatan yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia. Sedangkan sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.

Keberhasilan suatu penelitian akan tergantung dari metode yang digunakan oleh peneliti. Oleh karena itu, metode penelitian harus sesuai dengan permasalahan yang dimunculkan. Hal ini seperti dikemukakan Surakhmad (1998, hlm. 131) yaitu:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji suatu rangkaian hipotesa dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara pertama ini digunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Bertitik tolak dari permasalahan dan hipotesis penelitian yang diajukan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi bibliografi. Penjelasan metode dan pendekatan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik dan pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis. Berkaitan dengan hal ini, Sukmadinata (2009, hlm. 53) menjelaskan bahwa:

Penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol.

Lebih jauh, Creswell (2012, hlm.13), menjelaskan karakteristik penelitian kuantitatif sebagai berikut:

- In quantitative research the major characteristics are:*
- a. Describing a research problem through a description of trends or a need for an explanation of the relationship among variables*
  - b. Providing a major role for the literature through suggesting the research questions to be asked and justifying the research problem and creating a need for the direction (purpose statement and research questions or hypotheses) of the study*
  - c. Creating purpose statements, research questions, and hypotheses that are specific, narrow, measurable, and observable*
  - d. Collecting numeric data from a large number of people using instruments with preset questions and responses*
  - e. Analyzing trends, comparing groups, or relating variables using statistical analysis, and interpreting results by comparing them with prior predictions and past research*
  - f. Writing the research report using standard, fixed structures and evaluation criteria, and taking an objective, unbiased approach*

Adapun alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif antara lain sebagai berikut:

- a. Masalah yang merupakan titik tolak dari penelitian sudah jelas data-datanya;
- b. Peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari populasi yang cukup luas, meskipun tidak mendalam dengan menggunakan sampel;
- c. Peneliti ingin menguji hipotesis penelitian yang diajukan;
- d. Peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena empiris dan dapat diukur.

## 2. Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Dikemukakan Ali (1985, hlm. 20) bahwa: “Metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan dan menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang”. Demikian juga Sukmadinata (2009, hlm. 18) menjelaskan bahwa: “Penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya yang dilakukan pada saat ini atau dalam kurun waktu yang singkat”.

Selanjutnya Surakhmad (1998, hlm.140) mengemukakan ciri-ciri dari metode deskriptif, yaitu:

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, dijelaskan, dan kemudian dianalisis, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisis.

Dalam pelaksanaannya metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, menganalisa, dan menginterpretasi data dari suatu populasi yang besar dengan menggunakan sampel sehingga diperoleh kesimpulan berdasarkan pada data yang ada. Oleh karenanya, metode penelitian ini disebut juga sebagai metode survey. Fowler, 2008 (dalam Creswell, 2016, hlm.17), menjelaskan bahwa:

Dadang Hidayat, 2017

*PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian survey berusaha memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur untuk pengumpulan data dengan tujuan untuk menggeneralisasi dari sampel menjadi populasi.

### 3. Metode Bibliografi

Studi bibliografi sering disebut juga studi kepustakaan, digunakan untuk melengkapi metode deskriptif. Studi bibliografi merupakan proses penelusuran sumber-sumber tertulis berupa buku-buku, laporan-laporan penelitian, jurnal, dan sejenisnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sejalan dengan pendapat Surakhmad (1998, hlm. 61) mengemukakan bahwa:

Penyelidikan bibliografis tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dengan masalahnya, yakni teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah-masalah yang disarankan para ahli.

Melalui studi kepustakaan ini, penulis memperoleh tambahan informasi dan pengetahuan dalam bentuk teori-teori yang dapat dijadikan landasan berpikir dalam mengkaji, menganalisis, dan memecahkan permasalahan yang diteliti.

## B. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia yang berlokasi di Jl. Dr. Setiabudhi No.229 Bandung

### b. Populasi

Dikemukakan Creswell (2012, hlm. 142), bahwa: “*A population is a group of individuals who have the same characteristic*”. Sedangkan Sugiyono (2009, hlm. 61) mendefinisikan pupulasi sebagai “wilayah

generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok individu atau subjek lainnya yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian untuk diteliti dan ditarik kesimpulan. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi di lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Pendidikan Indonesia yang berjumlah 255 orang. Jumlah populasi secara rinci dapat dicermati pada tabel berikut.

TABEL 3.1  
PUPULASI PENELITIAN

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	Biro Sarana dan Prasarana	111
2	Biro Kepegawaian	24
3	Direktorat Akademik	45
4	Direktorat Kemahasiswaan	24
5	Direktorat Keuangan	38
6	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	13
	JUMLAH	255

c. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan cara tertentu sehingga sumber data tersebut dapat mewakili populasi untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Di kemukakan Creswell ((2012, hlm. 142), “*sample is a subgroup of the target population that the researcher plans to study for the purpose of making generalizations about the target population*”. Sedangkan Sugiyono (2009, hlm. 62) menjelaskan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif”.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ali (1985, hlm. 54) bahwa:

...dalam mengambil sampel dari populasi memerlukan teknik tersendiri, sehingga sampel yang diperoleh *representatif* atau mewakili populasi dan kesimpulan yang dibuat dapat diharapkan tepat atau sah (valid) dan dapat dipercaya (signifikan).

Berdasarkan pendapat tersebut, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *Simple Random Sampling* dengan menggunakan cara penghitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Yamane (Jalaludin Rahmat, 1993, hlm. 82), yaitu:

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

Dimana: N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel minimal

d = Presisi

1 = Angka konstan

Presisi merupakan kesalahan baku atau standar eror. Dalam penelitian-penelitian sosial besarnya presisi biasanya antara 5% sampai 10%. Pada penelitian ini, peneliti mengambil presisi sebesar 10%, dengan tingkat kepercayaan 90% maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{d^2+1} \\ &= \frac{255}{(255)(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{255}{(3,55)} \\ &= 71,83 \text{ (dibulatkan menjadi 72)} \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

## DISTRIBUSI SAMPEL PENELITIAN

NO.	UNIT KERJA	PROPORSI	PROPORSI TIAP UNIT KERJA	SAMPEL
1	Biro Sarana dan Prasarana	111/255	0,44 x 72	30
2	Biro Kepegawaian	24/255	0,09 x 72	7
3	Direktorat Akademik	45/255	0,18 x 72	13
4	Direktorat Kemahasiswaan	24/255	0,09 x 72	7
5	Direktorat Keuangan	38/255	0,15 x 72	11
6	Direktorat Perencanaan dan Pengembangan	13/255	0,05 x 72	4
JUMLAH SAMPEL				72

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nazir (1999, hlm. 152) mengemukakan bahwa: “Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional untuk mengukur variabel tersebut”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa definisi operasional memberikan informasi kepada peneliti bagaimana cara mengukur variabel yang diteliti. Di samping itu, definisi operasional variabel memandu peneliti dalam mengidentifikasi dimensi, indikator, dan sub indikator variabel yang diperlukan untuk menyusun instrumen penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*)

Sebagaimana dikemukakan terdahulu, konsep kepemimpinan yang melayani bermula dari karya tulis Greenleaf, 1970 (dalam Spears 2010, hlm.26), yang menjelaskan bahwa:

*The Servant-Leader is servant first. . . . It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first. Then conscious choice brings one to aspire to lead. . . . The best test, and difficult to administer is this: Do those served grow as persons? Do they, while being served, become healthier, wiser, freer, more autonomous, and more likely themselves to become servants? And, what is the effect on the least privileged in society? Will they benefit, or at least not further be harmed?*

Kepemimpinan yang melayani dimulai dengan perasaan alamiah bahwa kita ingin melayani lebih dulu. Lalu pilihan yang disadari membawa seseorang berharap untuk memimpin .... Perbedaan muncul dengan sendirinya dalam perhatian yang diberikan oleh pelayan: pertama memastikan bahwa kebutuhan prioritas tertinggi dari orang lain telah terpenuhi. Tes terbaik adalah: apakah mereka yang dilayani tumbuh sebagai manusia yang baik; apakah mereka saat dilayani menjadi lebih sehat, bijak, bebas, otonom, lebih mungkin menjadi pelayan?, dan apakah dampaknya pada kelompok yang paling tidak beruntung di masyarakat, akankan mereka untung, atau setidaknya akankah mereka tidak akan semakin kekurangan?.

Kemudian Patterson, 2003 (dalam Dennis, 2005, hlm. 601) mendefinisikan:

*servant leaders are those who serve with a focus on the followers, whereby the followers are the primary concern and the organizational concerns are peripheral. The servant leader constructs are virtues, which are defined as the good moral quality in a person, or the general quality of goodness, or moral excellence.* Kepemimpinan yang melayani adalah mereka yang melayani dengan fokus pada pengikut, dimana para pengikut adalah perhatian dan kepedulian utama organisasi. Konstruk kepemimpinan pelayanan adalah kebajikan yang didefinisikan sebagai kualitas moral dalam diri seseorang atau kualitas kebaikan secara umum atau keunggulan moral.

Laub (2004, hlm. 9), memberi definisi:

*Servant leadership is an understanding and practice of leadership that places the good of those led over the self-interest of the leader. Servant leadership promotes the valuing and development of people, the building of community, the practice of authenticity, the providing of leadership for the good of those led and the sharing of power and status for the common good of each individual, the total organization and those served by the organization.* Kepemimpinan yang melayani adalah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang menempatkan kebaikan pengikut di atas kepentingan diri pemimpin. Kepemimpinan yang melayani mempromosikan nilai dan mengembangkan sumber daya manusia, membangun komunitas, mempraktikkan keaslian, yang memberikan kepemimpinan untuk kebaikan orang-orang yang dipimpin dan berbagi kekuasaan dan status untuk kebaikan bersama dari setiap

individu, organisasi secara total dan mereka yang dilayani oleh organisasi.

Terakhir, Spears, 2010 (dalam Northosue, 2013) mendefinisikan:

*"a new kind of leadership model...a model which puts serving others as the number one priority. Servant-leadership emphasizes increased service to others; a holistic approach to work; promotion a sense of community; and the sharing power in decision making"*. Sebuah jenis baru model kepemimpinan ... model kepemimpinan yang menempatkan melayani orang lain sebagai prioritas utama; Kepemimpinan yang melayani menekankan peningkatan pelayanan kepada orang lain; pendekatan yang menyeluruh untuk bekerja; mempromosikan *sense of community* (sekelompok orang/organisasi memiliki perasaan saling memiliki/ketergantungan), dan kekuatan berbagi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengikut. Pemberdayaan, pengembangan, dan pemenuhan kebutuhan pengikut menjadi prioritas pertama dan utama, sehingga pengikut dapat mengembangkan kapasitasnya secara penuh dan memberikan kontribusi optimal bagi kesuksesan organisasi. Perilaku kepemimpinan yang melayani berbasis nilai moral dan sepiritual yang bekerja dengan tiga prinsip yaitu: peduli (*caring for other*), pemberdayaan (*empowering other*), dan pengembangan (*developing other*).

Variabel kepemimpinan yang melayani diidentifikasi melalui delapan indikator, yaitu: *empowerment* (pemberdayaan), *accountability* (tanggung jawab), *standing back* (berdiri di belakang), *humility* (kerendahan hati), *courage* (keberanian), *authenticity* (keaslian), *interpersonal acceptance* (hubungan interpersonal), dan *stewardship* (penatalayanan/memegang/mengurus sesuatu untuk orang lain atas dasar kepercayaan) (Dierendonck, 2011, hlm. 251-252)

## 2. Iklim Organisasi

Dadang Hidayat, 2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Terdapat beragam definisi yang dikemukakan para ahli mengenai iklim organisasi, antara lain dikemukakan Forehand dan Gilmers, 1964 (dalam Toulson & Smith, 1994, hlm.453), yang menjelaskan iklim organisasi sebagai berikut:

*Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (a) distinguish the organization from other organizations, (b) are relatively enduring over time, and (c) influence the behavior of people in the organization'* Iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (a) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain, (b) bertahan hidup cukup lama, dan (c) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut

Kemudian Tagiuri dan Litwin, 1968 (dalam randhawa & Kaur, 2015, hlm. 67), Litwin & Stringer, 1968 (dalam Gray, 2007, hlm. 58-59), mendefinisikan iklim organisasi sebagai:

*a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behaviour, and (c) can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.* Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang (a) dialami oleh segenap anggota organisasi, (b) mempengaruhi perilaku mereka, dan (c) yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri (atau atribut) khas organisasi tersebut

Selanjutnya Cambell et al. (dalam Xie, 2008, hlm.26), menjelaskan iklim organisasi sebagai berikut:

*a set of attributes specific to a particular organization that may be induced from the way the organization deals with its members and environment. For the individual member within an organization, climate takes the form of a set of attitudes and expectancies which describe the organization in terms of both static (such as autonomy) and behavior-outcome and outcomeoutcome contingencies.* Iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri khusus dari sebuah organisasi yang dapat disebabkan oleh cara organisasi itu memperlakukan anggota-anggotanya dan lingkungannya. Bagi masing-masing anggota organisasi, iklim adalah berbentuk seperangkat sikap dan pengharapan yang menggambarkan organisasi dalam artian ciri-ciri statis (seperti tingkatan otonomi) dan 'hasil-perilaku', dan kontingensi hasil-hasil.

Terakhir, Pritchard dan Karasick, 1973 (dalam Xie, 2008, hlm.26), mendefinisikan iklim organisasi sebagai:

*Organizational climate is a relatively enduring quality of an organization's internal environment distinguishing it from other organizations; (1) which results from the behavior and policies of members of organizations, especially top management; (2) which is perceived by members of the organizations; (3) which serves as a basis for interpreting the situation; and (4) acts as a source of pressure for directing activity.* Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif bertahan lama yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain; (1) yang merupakan hasil dari perilaku dan kebijakan-kebijakan anggota organisasi, terutama manajemen puncak; (2) yang dipersepsikan oleh para anggota organisasi; (3) yang menjadi dasar penafsiran situasi; dan (4) yang menjadi sumber tekanan-tekanan dalam pengarahan kegiatan.

Berdasarkan beberapa definisi seperti dikemukakan di atas, yang dimaksud iklim organisasi dalam penelitian ini adalah karakteristik dari suatu organisasi yang membedakan dari organisasi yang lain, relatif bertahan cukup lama, mempengaruhi perilaku anggota organisasi, didasarkan pada agregat persepsi anggota organisasi tentang berbagai aspek organisasi seperti lingkungan fisik, struktur, kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen.

Variabel iklim organisasi dalam penelitian ini, diidentifikasi melalui delapan indikator, yaitu: *structure, standards, responsibility, reward & recognition, commitment, workgroup co-operation, friendliness and warmth, mutual trust* (Forehand dan Gilmer, 1964; Tagiuri dan Litwin, 1966, Litwin & Stringer, 1968; Pritchard dan Karasick, 1973; Jones and James, 1979 (dalam Gray, 2007, hlm. 60); Koys dan DeCotiis (dalam Wirawan, 2007, hlm. 130).

### 3. Kinerja Pegawai

Terdapat beragam definisi yang dikemukakan para ahli mengenai definisi kinerja pegawai, tergantung sudut pandangnya masing-masing. Namun, pada umumnya pengertian kinerja merujuk pada perilaku dan hasil pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sesuai

harapan organisasi. Oleh karenanya, yang dimaksud kinerja pegawai di dalam penelitian ini adalah gambaran perilaku yang sesuai tujuan organisasi dan tingkat keberhasilan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu dan sesuai standar yang ditentukan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Variabel kinerja pegawai di dalam penelitian ini, diidentifikasi melalui sepuluh indikator, yaitu: kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), *need for supervision*, disiplin dan kehadiran di tempat kerja, inisiatif, kreativitas, terbuka untuk berubah, keterampilan berkomunikasi, keterampilan *interpersonal*. (Bernandin & Russell, dalam Gomes, 2003, hlm.135); Dessler (2007, hlm. 329); Furtwengler (2002, hlm. 86)

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk menjawab masalah dan menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Oleh karenanya, diperlukan teknik-teknik tertentu sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dengan masalah penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wasito (1995, hlm.69) bahwa:

*Pengumpulan* data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian. Data yang terkumpul akan digunakan sebagai bahan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan sistematis, terarah, dan sesuai dengan masalah penelitian.

Selanjutnya, terdapat beberapa prosedur yang perlu diperhatikan dalam pengumpulan data, antara lain sebagai berikut:

##### 1. Menentukan Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, dibutuhkan alat pengumpul data yang sesuai dengan karakteristik sumber data yang bersangkutan. Secara umum teknik pengumpulan data dapat

dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik langsung dan teknik tidak langsung.

Teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data tidak langsung, yaitu dengan mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian melalui perantara instrumen. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert (1 – 4).

Kuesioner atau angket terdiri atas dua bentuk, seperti yang dikemukakan oleh Surakhmad (1998, hlm. 182) bahwa: “Pada umumnya ada dua bentuk angket: 1) angket berstruktur, 2) angket yang tidak berstruktur.”

Untuk mengukur variabel X dan variabel Y, maka dalam penelitian ini digunakan angket berstruktur (tertutup). Angket berstruktur atau tertutup berisikan kemungkinan-kemungkinan atau jawaban yang telah tersedia. Berkaitan dengan hal ini, Faisal (1992, hlm. 178) mengemukakan bahwa:

*Angket* yang menghendaki jawaban pendek atau jawabannya diberikan dengan memberi tanda tertentu, disebut angket tertutup. Angket demikian biasanya meminta jawaban yang membutuhkan tanda “check” ( ✓ ) pada item yang termuat dalam alternatif jawaban.

Penggunaan angket tertutup dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan, diantaranya:

- a. Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti bersifat kuantitatif.
- b. Responden akan lebih leluasa dalam memberikan jawaban.
- c. Waktu yang diperlukan relatif singkat dalam menghimpun data.
- d. Pengumpulan data akan lebih efisien ditinjau dari segi biaya, tenaga, dan memudahkan untuk mengolahnnya.

Pengumpulan data dengan menggunakan angket ini memiliki beberapa keuntungan, seperti dikemukakan Arikunto (1998, hlm.141), yaitu:

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab.
- e. Dapat dibuat standar sehingga semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

## 2. Penyusunan Alat Pengumpul Data

Penyusunan alat pengumpul data berupa angket tertutup, dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel yang dianggap penting untuk ditanyakan kepada responden berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
- b. Menentukan indikator-indikator dan kisi-kisi instrumen penelitian.

**Tabel 3.3**

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM	
			POSITIF	NEGATIF
<b>Variabel X<sub>1</sub></b> <b>Kepemimpinan yang melayani (<i>Servant Leadership</i>)</b>  Kepemimpinan yang melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengikut. Pemberdayaan, pengembangan, dan pemenuhan kebutuhan pengikut menjadi prioritas	1. Empowerment (pemberdayaan)	1.1 Mendorong pengikut untuk mengambil keputusan secara mandiri 1.2 Berbagi informasi 1.3 Pembinaan kinerja yang inovatif	1, 2, 3, 4, 12, 20, 27	
	2. Standing back (berdiri di belakang)	2.1 Mengutamakan kepentingan orang lain terlebih dahulu 2.2 Memberi dukungan dan kepercayaan 2.3 Tidak mengharap penghargaan, pengakuan, dan balas jasa atas keberhasilan karyawan	5, 13, 21	
	3. Accountability (tanggung jawab)	3.1 Pemimpin memegang tanggung jawab atas pencapaian kinerja pengikut	6, 14, 22	

Dadang Hidayat, 2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (*SERVANT LEADERSHIP*) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM		
			POSITIF	NEGATIF	
<p>pertama dan utama, sehingga pengikut dapat mengembangkan kapasitasnya secara penuh dan memberikan kontribusi optimal bagi kesuksesan organisasi. Perilaku kepemimpinan yang melayani berbasis nilai moral dan sepiritual yang bekerja dengan tiga prinsip yaitu: peduli (<i>caring for other</i>), pemberdayaan (<i>empowering other</i>), dan pengembangan (<i>developing other</i>).</p> <p>Sumber: Greenleaf, 1970 (dalam Spears 2010); Patterson, 2003 (dalam Dennis, 2005, hlm. 601); Laub (2004, hlm. 9); Spears, 2010 (dalam Northosue, 2013)</p>	4. <i>Humility</i> (kerendahan hati)	4.1 Kemampuan untuk menempatkan prestasi dan bakat sendiri dalam perspektif yang tepat 4.2 Berani mengakui kesalahan karena menyadari sebagai manusia yang tidak sempurna 4.3 Mengakui keterbatasan, karenanya secara aktif mencari kontribusi orang lain untuk mengatasi keterbatasan tersebut	10, 18, 25, 29, 30		
	5. <i>Courage</i> (keberanian)	5.1 Berani mengambil resiko	8, 16		
	6. <i>Authenticity</i> (keaslian)	6.1 Pemimpin mengekspresikan diri dengan cara yang konsisten dalam hal pikiran dan perasaan 6.2 Integritas dan kepatuhan terhadap norma-norma moral 6.3 Bersikap jujur terhadap diri sendiri dan komitmen untuk melayani anggota	9, 17, 24, 28		
	7. <i>Interpersonal acceptance</i> (Hubungan Interpersonal)	7.1 Pemimpin memahami perilaku dan perasaan karyawan, serta memahami dari mana karyawan berasal 7.2 Pemimpin memaafkan, peduli, dan membimbing atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan 7.3 Pemimpin mampu berkomunikasi secara baik dengan karyawan baik verbal maupun non verbal	7, 15, 23		
	8. <i>Stewardship</i> (Penatalayanan/ memegang/meng urus sesuatu untuk orang lain atas dasar kepercayaan	8.1 Fokus pada kebaikan keseluruhan 8.2 Visioner 8.3 Pimpinan menekankan tanggung jawab sosial, loyalitas, dan kerja sama tim atas pekerjaan yang dilakukan karyawan	11, 19, 26		
	Sumber: Dierendonck (2011, hlm. 251-252)				

Dadang Hidayat, 2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM	
			POSITIF	NEGATIF
<p><i>Variabel X<sub>2</sub></i></p> <p><b>Iklm Organisasi</b> (<i>Organizational Climate</i>)</p> <p>Iklm organisasi merupakan karakteristik dari suatu organisasi yang membedakan dari organisasi yang lain, realatif bertahan cukup lama, mempengaruhi perilaku anggota organisasi, didasarkan pada agregat persepsi anggota organisasi tentang berbagai aspek organisasi seperti lingkungan fisik, struktur, kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen</p> <p>Sumber: Forehand dan Gilmers, 1964 (Toulson &amp; Smith, 1994, hlm. 453); Tagiuri dan Litwin, 1968 (dalam randhawa &amp; Kaur, 2015, hlm. 67), Litwin &amp; Stringer, 1968 (dalam Gray, 2007, hlm. 58-59); Pritchard dan Karasick, 1973 ( dalam Xie, 2008, hlm.26); Cambell et al. (dalam Xie, 2008, hlm.26)</p>	1. Structure	1.1. Persepsi pegawai terhadap kejelasan dalam pembagian tugas, fungsi, dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai 1.2. Persepsi pegawai terhadap kejelasan otoritas pengambil keputusan 1.3. Persepsi pegawai terhadap kejelasan pelaksanaan pekerjaan sesuai peraturan dan Standar Operasional Prosedur 1.4. Pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi	1, 4	2,3,5
	2. <i>Standards (organisasi)</i>	2.1 Perasaan pegawai terhadap tingkat tekanan untuk meningkatkan standar kinerja yang tinggi 2.2 Tingkat kebanggaan pegawai terhadap pencapaian standar kinerja	6, 8	7
	3. <i>Responsibility</i>	3.1 Persepsi dan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi pemimpin bagi diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya 3.2 Tingkat kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan secara mandiri 3.3 Tingkat tanggung jawab dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas meskipun tanpa pengawasan	9, 10, 11	
	4. <i>Reward &amp; Recognition</i>	4.1 Persepsi pegawai terhadap pengakuan dan penghargaan organisasi atas kinerja yang dicapai 4.2 Persepsi pegawai terhadap penghargaan yang diberikan meliputi rasa adil dan merata, kompetitif, dan berdasarkan kinerja 4.3 Tingkat penghargaan yang diberikan lebih besar daripada ancaman atau kritik ( <i>punishment</i> )	12, 13, 14, 15, 16	
	5. komitmen (commitment)	5.1 Perasaan bangga pegawai menjadi bagian organisasi 5.2 Tingkat loyalitas pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi	17, 20	18, 19
	6. Workgroup co-operation, friendlines and warmth	Persepsi karyawan terhadap suasana hubungan manusia, meliputi kehangatan, rasa persahabatan, serta kerja sama antara pimpinan dan pegawai dan sesama pegawai	21, 23	22
	7. Leader facilitation and support	Persepsi pegawai terhadap perilaku pemimpin, meliputi: 7.1 Pemimpin melibatkan anggota organisasi secara tepat dalam pengambilan keputusan 7.2 Pemimpin mampu mewujudkan suasa yang terbuka dan saling memperhatikan sehingga anggota organisasi merasa dihargai dan dipahami 7.3 membantu anggota organisasi menjadi lebih efektif dengan cara membangun kemampuan, mengevaluasi dan meningkatkan cara anggota organisasi bekerja 7.4 Pemimpin memfasilitasi hubungan interpersonal dan memberikan dukungan pribadi	24, 25, 26, 27	
	8. Mutual Trust	Perasaan saling percaya di dalam organisasi, baik antara pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai		28

Dadang Hidayat, 2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM	
			POSITIF	NEGATIF
		Sumber : (Forehand dan Gilmers, 1964; Tagiuri dan Litwin, 1966, Litwin & Stringer, 1968; Pritchard dan Karasick, 1973); Jones and James, 1979 (dalam Gray, 2007, hlm. 60); Koys dan DeCotiis (dalam Wirawan, 2007, hlm. 130)		
<p><b>Variabel Y</b> <b>Kinerja Pegawai</b></p> <p>Kinerja merupakan gambaran perilaku yang sesuai tujuan organisasi dan tingkat keberhasilan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu dan sesuai standar yang ditentukan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi</p> <p>Sumber: Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Deswary, 2014, hlm. 2); Mohrman (1989), Campbell (1994), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1994) (dalam Sudarmanto, 2014, hlm. 9); Bernandin &amp; Russell (dalam Gomes, 2003, hlm.135)</p>	1. Kualitas	1.1 Tingkat kualitas proses pelaksanaan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur 1.2 Tingkat kualitas hasil pekerjaan sesuai rencana/harapan organisasi 1.3 Tingkat ketelitian, akurasi, dan kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan	1, 2, 3	
	2. Produktivitas	2.1 Tingkat kuantitas hasil pekerjaan sesuai rencana/standar yang ditentukan 2.2 Tingkat penyelesaian tugas sesuai standar waktu yang ditetapkan 2.3 Tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material)	4, 5, 6	
	3. Pengetahuan Pekerjaan ( <i>Job knowledge</i> )	3.1 Tingkat pengetahuan pegawai terhadap deskripsi tugas dan tanggung jawab pekerjaan 3.2 Tingkat keahlian dan keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugas pekerjaan	7, 8, 9	
	4. <i>Need for supervision</i>	Tingkat tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan sedikit atau tanpa pengawasan	10, 11	
	5. Disiplin dan kehadiran di tempat kerja	5.1 Tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib organisasi 5.2 Tingkat ketaatan pegawai terhadap ketentuan waktu kerja	12, 13	
	6. Inisiatif	Tingkat Kemampuan pegawai untuk memutuskan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar berdasarkan kesadaran sendiri tanpa diberitahu, ditekan, dan diperintah		14, 15
	7. Kreativitas	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah pekerjaan	16, 17, 18	
	8. Terbuka untuk berubah	Tingkat sikap pegawai untuk menerima atau berupaya melakukan perubahan dalam dirinya atau lingkungan kerja demi perbaikan	20	19, 21
	9. Keterampilan berkomunikasi	9.1 Tingkat kemampuan untuk menampilkan gagasan logis dalam bahasa yang mudah dipahami 9.2 Tingkat kemampuan pegawai dalam menyatakan ketidak setujuannya tanpa menciptakan konflik 9.3 Tingkat kemampuan pegawai dalam menulis dengan menggunakan kata-kata yang jelas dan tepat	22, 24	23
	10. Keterampilan interpersonal	10.1 Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja sama 10.2 Tingkat kemampuan pegawai untuk menunjukkan perhatian pada perasaan orang lain 10.3 Tingkat kesediaan membantu orang lain 10.4 Ketulusan merayakan keberhasilan orang lain	25, 26, 27, 28	

Dadang Hidayat, 2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

KONSEP VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM	
			POSITIF	NEGATIF
		Sumber: Bernardin & Russell (dalam Gomes, 2003, hlm.135); Dessler (2007, hlm. 329); Furtwengler (2002, hlm. 86)		

- c. Menyusun pertanyaan-pertanyaan yang disertai alternatif jawaban yang akan dipilih responden berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan dalam kisi-kisi kuesioner penelitian.
- d. Menetapkan kriteria penskoran untuk alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan empat alternatif, yaitu:

Tabel 3.4

Kriteria Penskoran Alternatif Jawaban  
Variabel X<sub>1</sub>

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-kadang (KD)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 3.5

Kriteria Penskoran Alternatif Jawaban  
Variabel X<sub>2</sub>

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Tabel 3.6

Kriteria Penskoran Alternatif Jawaban  
Variabel Y

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif

Dadang Hidayat, 2017

*PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 3. Uji Coba Instrumen Pengumpul Data

#### a. Tahap Uji Coba Angket

Uji coba angket atau alat pengumpul data dilakukan sebelum angket yang sesungguhnya disebar kepada responden. Dikemukakan Faisal (1992, hlm. 178), bahwa: “Setelah angket disusun, lazimnya tidak langsung disebar untuk penggunaan sesungguhnya. Sebelum pemakaian sesungguhnya, sangatlah mutlak diperlukan uji terhadap isi maupun bahan angket yang telah disusun.”

Setelah angket tersebut diujicobakan, maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari angket tersebut. Dengan dilakukannya uji coba tersebut, maka diharapkan hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Ukuran yang memadai atau tidaknya instrumen pengumpul data, minimal dilihat dari dua syarat, syarat validitas atau kesahihan dan syarat reliabilitas atau keajegan. Angket dianggap valid apabila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Angket reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Adapun uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian dilakukan terhadap populasi sebenarnya, namun dengan jumlah sampel yang lebih sedikit, yaitu sebanyak 30 responden.

#### b. Uji Validitas Instrumen

Dadang Hidayat, 2017

*PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Uji validitas terhadap angket dimaksudkan sebagai upaya untuk mengetahui apakah angket yang telah disusun valid atau layak untuk dijadikan alat pengumpul data atau tidak. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sebagaimana pendapat Sugiyono (2009, hlm. 137) bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.”

Adapun rumus yang dipergunakan dalam pengujian validitas instrumen ini adalah formula yang ditetapkan oleh Pearson yang dikenal dengan korelasi *Product Moment*. Sedangkan langkah-langkah uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung koefisien korelasi product moment (r hitung) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\left\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\right\} \left\{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\right\}}}$$

(Arikunto, 1998, hlm.162)

Keterangan :

n = Jumlah Responden

$\sum XY$  = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X$  = Jumlah Skor tiap butir

$\sum Y$  = Jumlah Skor Total

$\sum X^2$  = Jumlah Skor-skor X yang dikuadratkan

$\sum Y^2$  = Jumlah Skor-skor Y yang dikuadratkan

- 2) Menguji nilai signifikansi validitas per butir soal angket dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Kriteria yang digunakan untuk menentukan suatu instrumen itu valid atau tidak, menggunakan distribusi (tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$  sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,374$ . Adapun kaidah yang digunakan adalah apabila nilai  $r_{hitung} \geq$  nilai  $r_{tabel}$ , maka item tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir soal angket dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, untuk efektifitas pengujian validitas data, dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24. Berdasarkan uji validitas terhadap kuesioner variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel  $X_1$ 

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keputusan
1	0.576	0.374	Valid	Digunakan
2	0.789	0.374	Valid	Digunakan
3	0.634	0.374	Valid	Digunakan
4	0.786	0.374	Valid	Digunakan
5	0.791	0.374	Valid	Digunakan
6	0.752	0.374	Valid	Digunakan
7	0.582	0.374	Valid	Digunakan
8	0.570	0.374	Valid	Digunakan
9	0.802	0.374	Valid	Digunakan
10	0.616	0.374	Valid	Digunakan
11	0.382	0.374	Valid	Digunakan
12	0.477	0.374	Valid	Digunakan
13	0.776	0.374	Valid	Digunakan
14	0.703	0.374	Valid	Digunakan
15	0.774	0.374	Valid	Digunakan
16	0.646	0.374	Valid	Digunakan
17	0.847	0.374	Valid	Digunakan
18	0.698	0.374	Valid	Digunakan
19	0.725	0.374	Valid	Digunakan
20	0.428	0.374	Valid	Digunakan
21	0.821	0.374	Valid	Digunakan
22	0.709	0.374	Valid	Digunakan
23	0.195	0.374	Tidak Valid	Diperbaiki
24	0.497	0.374	Valid	Digunakan
25	0.739	0.374	Valid	Digunakan

26	0.537	0.374	Valid	Digunakan
27	0.354	0.374	Tidak Valid	Diperbaiki
28	0.665	0.374	Valid	Digunakan

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X<sub>2</sub>

No Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keputusan
1	0.507	0.374	Valid	Digunakan
2	0.453	0.374	Valid	Digunakan
3	0.650	0.374	Valid	Digunakan
4	0.413	0.374	Valid	Digunakan
5	0.255	0.374	Tidak Valid	Diperbaiki
6	0.428	0.374	Valid	Digunakan
7	0.402	0.374	Valid	Digunakan
8	0.374	0.374	Valid	Digunakan
9	0.433	0.374	Valid	Digunakan
10	0.670	0.374	Valid	Digunakan
11	0.594	0.374	Valid	Digunakan
12	0.511	0.374	Valid	Digunakan
13	0.392	0.374	Valid	Digunakan
14	0.410	0.374	Valid	Digunakan
15	0.587	0.374	Valid	Digunakan
16	0.573	0.374	Valid	Digunakan
17	0.674	0.374	Valid	Digunakan
18	0.372	0.374	Valid	Digunakan
19	0.428	0.374	Valid	Digunakan
20	0.554	0.374	Valid	Digunakan
21	0.597	0.374	Valid	Digunakan
22	0.643	0.374	Valid	Digunakan
23	0.690	0.374	Valid	Diperbaiki
24	0.463	0.374	Valid	Digunakan
25	0.533	0.374	Valid	Digunakan
26	0.413	0.374	Valid	Digunakan
27	0.465	0.374	Valid	Digunakan
28	0.638	0.374	Valid	Digunakan

Tabel 3.9

## Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y

No item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keputusan
1	0.437	0.374	Valid	Digunakan
2	0.685	0.374	Valid	Digunakan
3	0.690	0.374	Valid	Digunakan
4	0.557	0.374	Valid	Digunakan
5	0.824	0.374	Valid	Digunakan
6	0.602	0.374	Valid	Digunakan
7	0.659	0.374	Valid	Digunakan

Dadang Hidayat, 2017

*PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI LINGKUNGAN KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No item	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keputusan
8	0.468	0.374	Valid	Digunakan
9	0.454	0.374	Valid	Digunakan
10	0.458	0.374	Valid	Digunakan
11	0.789	0.374	Valid	Digunakan
12	0.704	0.374	Valid	Digunakan
13	0.445	0.374	Valid	Digunakan
14	0.564	0.374	Valid	Digunakan
15	0.460	0.374	Valid	Digunakan
16	0.206	0.374	Tidak Valid	Diperbaiki
17	0.403	0.374	Valid	Digunakan
18	0.466	0.374	Valid	Digunakan
19	0.445	0.374	Valid	Digunakan
20	0.621	0.374	Valid	Digunakan
21	0.402	0.374	Valid	Digunakan
22	0.410	0.374	Valid	Digunakan
23	0.575	0.374	Valid	Diperbaiki
24	0.395	0.374	Valid	Digunakan
25	0.642	0.374	Valid	Digunakan
26	0.848	0.374	Valid	Digunakan
27	0.853	0.374	Valid	Digunakan
28	0.862	0.374	Valid	Digunakan

Selanjutnya untuk item pernyataan yang dinyatakan tidak valid, karena dianggap cukup penting, tidak dihilangkan atau dihapus, tetapi redaksinya direvisi dengan memperhatikan dan mempelajari kembali teori, dimensi, dan indikator variabel penelitian.

### c. Uji Reliabilitas Instrumen

“Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data” (Arikunto, 1998, hlm. 170). Kuesioner penelitian dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika kuesioner tersebut memberikan data hasil yang ajeg (tetap) walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama. Hal ini seperti dikemukakan Sugiyono (2009, hlm. 168), yaitu: “instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Pengujian reliabelitas di dalam penelitian ini, menggunakan metode *Guttman Split-Half Coefficient* dengan ketentuan jika  $\alpha \geq 0,60$  maka instrumen tersebut dikatakan reliabel (Wibowo, 2012, hlm. 53). Selanjutnya, pengujian reliabelitas menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24. Adapun hasil uji reabelitas terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dapat dicermati pada tabel berikut.

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner Variabel  $X_1$ 

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,925
		N of Items	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,914
		N of Items	14 <sup>b</sup>
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			,876
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,934
	Unequal Length		,934
Guttman Split-Half Coefficient			,931

Berdasarkan tabel 3.8 di atas dapat di lihat bahwa nilai *Guttman Slit-Half Coefficient* diperoleh  $0.931 > 0.60$ , sehingga item pernyataan pada kuesioner variabel  $X_1$  dinyatakan reliabel.

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner Variabel  $X_2$ 

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,802
		N of Items	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,865
		N of Items	14 <sup>b</sup>
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			,859
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,924
	Unequal Length		,924
Guttman Split-Half Coefficient			,920

Berdasarkan tabel 3.9 di atas dapat di lihat bahwa nilai *Guttman Slit-Half Coefficient* diperoleh  $0.920 > 0.60$ , sehingga item pernyataan pada kuesioner variabel  $X_2$  dinyatakan reliabel.

Tabel 3.12  
Hasil Uji Reliabelitas Kuesioner Variabel Y

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,901
		N of Items	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,878
		N of Items	14 <sup>b</sup>
	Total N of Items		
Correlation Between Forms			,770
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,870
	Unequal Length		,870
Guttman Split-Half Coefficient			,864

Berdasarkan tabel 3.10 di atas dapat di lihat bahwa nilai *Guttman Split-Half Coefficient* diperoleh  $0.864 > 0.60$ , sehingga item pernyataan pada kuesioner variabel Y dinyatakan reliabel.

#### E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dikemukakan Ali (1985, hlm. 151), bahwa: “Pengolahan data merupakan salah satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, terutama diinginkan generalisasi dan kesimpulan tentang berbagai masalah yang diteliti”.

Berdasarkan pendapat di atas, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti antara lain melakukan kegiatan pengolahan dan analisis data penelitian meliputi: pertama, melakukan deskriptif data penelitian terdiri atas seleksi angket penelitian, perhitungan skor kecenderungan responden, dan analisis deskriptif, ke-dua menguji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas data, dan uji linearitas data, dan ke-tiga menguji hipotesis terdiri atas uji korelasi, uji signifikansi korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji regresi. Agar pengolahan dan analisis data berjalan efektif, peneliti

menggunakan alat bantu aplikasi/program pengolahan data berupa Ms. Excel 2016 dan IBM SPSS Statistics 24.

Selanjutnya, teknik pengolahan dan analisis data dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Deskripsi data penelitian

#### a. Seleksi Angket

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan dan penyeleksian data yang diperoleh dari responden melalui angket. Hal tersebut diperlukan agar dapat memberikan kepastian data yang terkumpul layak untuk diolah. Dalam tahap ini dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemeriksaan jumlah angket, dalam hal ini jumlah angket yang terkumpul harus sama dengan jumlah angket yang tersebar.
- 2) Memeriksa keutuhan jumlah lembaran angket dalam arti tidak terdapat kekurangan jumlah lembar dalam tiap angket.
- 3) Mengelompokkan angket-angket tersebut berdasarkan variabel yang bersangkutan, kemudian memberi skor pada tiap alternatif jawaban.

#### b. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk melihat kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel. Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored* (MWS), sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = skor rata-rata yang dicari

$X$  = *jumlah* skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

$N = \text{jumlah}$  responden

Selanjutnya untuk penafsiran dan menentukan kriteria, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan tabel 3.13 di bawah ini:

Tabel 3.13  
Kriteria Skor Rata-rata Variabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No	Rentang Skor	Kriteria
1	3,01 – 4,01	Sangat Tinggi
2	2,01 – 3,00	Tinggi
3	1,01 – 2,00	Rendah
4	0,01 – 1,00	Sangat rendah

Sumber: Diadaptasi dari Akdon dan Hadi (2005, hal. 39)

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebagaimana teknik pengolahan data, analisis data penelitian dimaksudkan untuk menjawab persoalan dan hipotesis penelitian yang diajukan. Dikemukakan Riduwan (2010, hlm. 184), bahwa: “analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang diajukan ...”. Namun demikian, terdapat beberapa persyaratan yang harus ditempuh sebelum analisis data penelitian dilakukan. Persyaratan analisis data tersebut antara lain sebagai berikut.

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan teknik statistik apa yang digunakan pada pengolahan data selanjutnya. Apabila penyebaran datanya normal maka akan digunakan statistik parametrik namun apabila penyebaran datanya tidak normal maka akan digunakan teknik statistik non parametrik. Terdapat beberapa metode untuk menguji normalitas data diantaranya menggunakan rumus Chi-kuadrat, Lilliefors, dan Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan formula:  $D = |S(x) - F_0(x)|$  maks  $i = 1, 2, \dots, n$ . Adapun langkah-langkah uji normalitas tersebut, antara lain sebagai berikut:

1. Menyusun frekuensi-frekuensi dari tiap nilai teramati, berurutan dari nilai terkecil sampai nilai terbesar. Kemudian dilanjutkan dengan menyusun frekuensi kumulatif dari nilai-nilai teramati tersebut.
2. Mengkonversikan frekuensi kumulatif itu ke dalam probabilitas, yaitu ke dalam fungsi distribusi frekuensi kumulatif  $[S(x)]$ .
3. Hitung nilai  $z$  untuk masing-masing nilai teramati di atas dengan rumus  $z=(x_i-x)/s$  dengan mengacu kepada tabel distribusi normal baku, kemudian mencari probabilitas (luas area) kumulatif untuk setiap nilai teramati. Hasilnya ialah sebagai  $F_0(x_i)$ .
4. Menyusun  $F_s(x)$  berdampingan dengan  $F_0(x)$  dengan cara menghitung selisih absolut antara  $S(x)$  dan  $F_0(x)$  pada masing-masing nilai teramati.
5. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov merupakan selisih absolut terbesar  $F_s(x_i)$  dan  $F_t(x_i)$  yang juga disebut deviasi maksimum  $D$
6. Dengan mengacu pada tabel  $D$ , dapat dilihat seberapa besar probabilitas (dua sisi) kejadian untuk menemukan nilai-nilai teramati sebesar  $D$ , bila  $H_0$  benar. Jika probabilitas itu sama atau lebih kecil dari  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak.

Selanjutnya, untuk efektivitas pengolahan data dalam pelaksanaannya uji normalitas data menggunakan IBM SPSS Statistics 24

#### b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti apakah berbentuk linieritas. Uji linieritas dalam penelitian ini diperlukan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang linier (garis lurus atau searah) antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya. Jika tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.

Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinearan regresi dengan uji-t. Pengujian linieritas data meliputi data Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*), Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai. Untuk melihat apakah ada hubungan linier antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat maka dapat dilihat dari nilai signifikansi dari *deviation of linearity* untuk  $X_1$  terhadap Y serta  $X_2$  terhadap Y. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier.

### 3. Uji Hipotesis Penelitian

Secara umum, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian. Hipotesis masih bersifat dugaan yang memerlukan pengujian dan pembuktian kebenaran dengan menggunakan prosedur statistik. Dikemukakan Creswell (2016, hlm. 191):

Hipotesis kuantitatif merupakan prediksi-prediksi yang dibuat peneliti tentang hubungan antar variabel yang diharapkan. Hipotesis ini biasanya berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data sampel penelitian. Menguji hipotesis berarti menerapkan prosedur-prosedur statistik dimana di dalamnya peneliti mendeskripsikan dugaan-dugaan terhadap populasi tertentu berdasarkan sampel penelitian.

Berdasarkan pendapat di atas, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Adapun hipotesis pertama dan ke-dua dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi parsial dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ke-tiga menggunakan analisis korelasi simultan (bersama-sama) dan regresi berganda. Selanjutnya, prosedur uji Hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik statistik yang berusaha menemukan arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Dikemukakan Sugiyono (2009, hlm.224) bahwa: “analisis korelasi digunakan untuk

mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian, analisis korelasi dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Kepemimpinan yang Melayani) dan variabel  $X_2$  (Iklim Organisasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pusat Administrasi UPI), baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Analisis korelasi secara parsial menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2009, hlm. 228), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum X_i \cdot Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = korelasi x dan y yang dicari
- n = Jumlah Responden
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat

Sedangkan korelasi secara bersama-sama (korelasi ganda) menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2009, hlm. 233) sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

- $R_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$
- $r_{yx_1}$  = Korelasi *Product Moment* antara antara  $X_1$  dengan  $Y$
- $r_{yx_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara antara  $X_2$  dengan  $Y$
- $r_{x_1x_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Penafsiran hasil koefisien korelasi menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009, hlm. 231), yaitu:

Tabel 3.14

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi  
Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

b. Analisis signifikansi korelasi

Analisis signifikansi korelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) signifikan atau tidak. Untuk menguji signifikansi tersebut, dalam penelitian ini menggunakan analisis *t-test* (Sugiyono, 2009, hlm. 230), yaitu:

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

Adapun penafsiran uji signifikansi korelasi adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi signifikan sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti korelasi tidak signifikan

c. Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi yang diberikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Adapun formula yang digunakan adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi yang dicari

$r^2$  = Koefisien korelasi

d. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk untuk melihat perubahan atau memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (Y), apabila nilai variabel independen ( $X_1$  atau  $X_2$ ) diubah atau dinaikkan/turunkan. Adapun teknik analisis regresi secara parsial di dalam

penelitian ini menggunakan rumus regresi linier sederhana (Sugiyono, 2009, hlm. 261), yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

$X$  = Subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

$a$  = Konstanta ( harga  $Y$  bila  $X = 0$ )

$b$  = Menunjukkan arah atau koefisien regresi. Menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada  $Y$  jika satu unit berubah pada  $X$

Untuk menentukan besaran nilai  $a$  dan  $b$ , menggunakan rumus sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2009, hlm. 262), yaitu:

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

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

Sedangkan untuk menghitung persamaan regresi ganda menggunakan rumus seperti dikemukakan Sugiyono (2009, hlm. 275), yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = nilai yang diprediksikan

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi independen 1

$b_2$  = koefisien regresi independen 2

$X_1$  = nilai variabel independen 1

$X_2$  = nilai variabel independen 2

Analisis regresi ganda dilakukan dengan maksud untuk mengetahui prediksi seberapa besar nilai variabel dependen bila nilai kedua variabel independen secara bersama-sama dimanipulasi atau diubah.

Terakhir, agar analisis hipotesis penelitian berjalan efektif maka dalam pelaksanaannya menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24 yang hasilnya akan disajikan pada bab selanjutnya.