

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan *personality* terhadap *employee voice* (EV). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu LMX ( $X_1$ ) yang terdiri dari dimensi *Affection*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect*, *Personality* ( $X_2$ ) yang memiliki dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability* dan *openness to experience*. Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu *employee voice* (EV) yang memiliki dimensi rekomendasi, ekspresi konstruktif, ide dan partisipasi.

Penelitian ini dilakukan di Kopontren DT dengan objek penelitian adalah karyawan Kopontren DT tentang *leader member exchange* dan *personality* terhadap *employee voice*. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*. Menurut Umar (2008) metode penelitian *cross sectional* yaitu penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang) dalam penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan. Sekaran (2014:177) menyatakan bahwa pengumpulan informasi dari subjek penelitian hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu mungkin dalam waktu harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu dari bulan Maret 2016 sampai Januari 2017 sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau *cross sectional*.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014:24). Tujuan adanya metode

penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat terpecahkan.

### 3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian berdasarkan tujuan yang ingin dicapai yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Arifin (2011) penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab persoalan-persoalan mengenai fenomena dan peristiwa yang terjadi saat ini, baik fenomena sebagaimana adanya maupun analisis hubungan antara berbagai variabel dalam suatu fenomena. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian verifikatif adalah jenis penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu (pendidikan) yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek pendidikan itu sendiri (Arifin, 2011).

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2014:80) metode *explanatory survey* adalah:

Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Di dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat, yaitu:

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *leader member exchange* (LMX) yang dinyatakan dengan simbol  $X_1$  dan *personality* yang dinyatakan dengan simbol  $X_2$ .
2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *employee voice* (EV) dan dinyatakan dengan simbol Y.

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Leader Member Exchange</i>	<i>Affection</i> (afeksi) adalah kepedulian yang saling mempengaruhi satu sama lain tidak hanya dari nilai profesional pekerja, tetapi juga berdasarkan pada daya tarik interpersonal. Selain itu, terjadi suatu hubungan pribadi yang saling bermanfaat antara atasan dengan bawahan misalnya persahabatan (Lyden & Maslyn, 1998:50)	Kepedulian bawahan terhadap pekerjaan dari atasan	Tingkat kepedulian bawahan terhadap pekerjaan dari atasan	Interval	1
		Daya tarik interpersonal	Tingkat daya tarik interpersonal	Interval	2
		Hubungan pribadi yang bermanfaat	Tingkat kebermanfaatan hubungan pribadi	Interval	3
		<i>Loyalty</i> (Loyalitas) merupakan ekspresi dan ungkapan yang mendukung penuh tujuan dan karakter pribadi anggota lainnya dalam hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan. Loyalitas juga didefinisikan sebagai	Dukungan terhadap pekerjaan atasan	Tingkat dukungan terhadap pekerjaan atasan	Interval
		Dukungan terhadap pekerjaan bawahan	Tingkat dukungan terhadap pekerjaan bawahan	Interval	5

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
	sejauh mana keduanya mendukung tindakan dan karakter masing masing. (Lyden & Maslyn, 1998:50)					
	<i>Contribution</i> (Kontribusi) merupakan persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama, baik secara eksplisit maupun implisit. Hal yang penting dalam mengevaluasi orientasi kerja adalah sejauh mana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugasnya melebihi deskripsi pekerjaan atau kontrak kerjanya, serta sejauh mana atasan memberikan sumber daya dan peluang untuk kegiatan tersebut. (Lyden & Maslyn, 1998:50)	<i>Contribution</i> (Kontribusi) merupakan persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama, baik secara eksplisit maupun implisit. Hal yang penting dalam mengevaluasi orientasi kerja adalah sejauh mana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugasnya melebihi deskripsi pekerjaan atau kontrak kerjanya, serta sejauh mana atasan memberikan sumber daya dan peluang untuk kegiatan tersebut. (Lyden & Maslyn, 1998:50)	Orientasi tugas	Tingkat orientasi tugas pada pekerjaan yang diberikan	Interval	6
		Orientasi tujuan	Tingkat orientasi tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	7	
		Orientasi pada evaluasi	Tingkat orientasi pada evaluasi setiap pekerjaan	Interval	8	
		Tanggung jawab	Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	9	
		Menyelesaikan tugas melebihi deskripsi pekerjaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas melebihi deskripsi pekerjaan	Interval	10	
		Ketersediaan sumber daya pendukung	Tingkat ketersediaan sumber daya pendukung dalam pekerjaan	Interval	11	
		Adanya peluang	Tingkat tersedianya peluang dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	12	
	<i>Professional respect</i> (penghormatan profesional) merupakan	Reputasi pimpinan	Tingkat reputasi pimpinan	Interval	13	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau luar organisasi. persepsi dapat didasarkan pada riwayat hidup seseorang seperti pengalaman pribadi dengan individu, komentar yang dibuat orang lain di dalam atau luar organisasi dan penghargaan atas pengakuan profesional lain yang telah dicapai. Ada kemungkinan bahwa persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau bertemu dengan orang tersebut. (Lyden & Maslyn, 1998:50)	Penghargaan terhadap pengetahuan	dalam perusahaan Tingkat penghargaan terhadap pengetahuan atasan dalam pekerjaan	Interval	14
		Pernghargaan terhadap kompetensi atasan	Tingkat penghargaan terhadap kompetensi atasan dalam pekerjaan	Interval	15
		Kekaguman terhadap keterampilan profesional atasan	Tingkat kekaguman terhadap keterampilan profesional atasan	Interval	16
<i>Personality</i>	<i>Extraversion</i> (keterbukaan), dimensi ini menunjukkan tingkat kenyamanan dalam berhubungan. Individu cenderung berkelompok, tegas, dan mudah bergaul (Robbins, 2015:83)	Berkelompok	Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim	Interval	17
		Tegas	Tingkat ketegasan dalam mengambil keputusan	Interval	18
		Mudah bergaul	Tingkat kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerja	Interval	19
	<i>Agreeableness</i> (keramahan), dimensi ini mengacu pada	Ramah	Tingkat kemampuan bersikap ramah	Interval	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	kecenderungan individu untuk bersikap ramah pada orang lain. Individu ini menyenangkan, kooperatif, <i>friendly</i> , dan dapat dipercaya. Individu yang memiliki skor rendah pada dimensi ini memiliki sikap dingin, tidak menyenangkan, dan antagonis (Robbins, 2015:83)	Menyenangkan	Tingkat kemampuan menyenangkan dalam pekerjaan	Interval	21
		Kooperatif	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	22
		<i>Friendly</i>	Tingkat kemampuan bersahabat dengan rekan kerja	Interval	23
		Dapat dipercaya	Tingkat kemampuan dapat dipercaya dalam pekerjaan	Interval	24
	<i>Conscientiousness</i> (kesadaran), dimensi ini adalah ukuran dari seorang individu yang sangat teliti, bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih. Individu yang memiliki skor rendah pada dimensi ini memiliki ciri mudah terganggu, disorganisir, dan tidak dapat dipercaya (Robbins, 2015:83)	Teliti	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Interval	25
		Bertanggung jawab	Tingkat kemampuan pimpinan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan	Interval	26
		Terorganisir	Tingkat kemampuan mengatur dan mengelola	Interval	27
		Dapat diandalkan	Tingkat kemampuan dapat diandalkan dalam pekerjaan	Interval	28
		Gigih	Tingkat	Interval	29

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
			kegigihan dalam bekerja			
	<i>Emotional stability</i> (stabilitas emosional), dimensi ini lebih dikenal dengan <i>neuorticism</i> yaitu kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang yang memiliki kestabilan emosi cenderung berpikir positif, tenang, percaya diri, dan merasa aman. Individu yang memiliki skor rendah pada dimensi ini cenderung gugup, cemas, depresi, dan merasa tidak aman (Robbins, 2015:83)	Berpikir positif	Tingkat kemampuan berpikir positif	Interval	30	
		Tenang	Tingkat kemampuan bersikap tenang menghadapi pekerjaan	Interval	31	
		Percaya diri	Tingkat kemampuan percaya diri dalam bekerja	Interval	32	
		Merasa aman	Tingkat kemananan dalam bekerja	Interval	33	
		<i>Opennes to experience</i> (keterbukaan terhadap pengalaman), individu pada dimensi ini memiliki keterbukaan untuk mencoba berbagai hal yang menarik dan baru, sangat terbuka, kreatif, penasaran, dan memiliki sensitifitas artistik sehingga menemukan kenyamanan yang baru (Robbins, 2015:83)	Terbuka terhadap hal baru	Tingkat keterbukaan terhadap hal baru	Interval	34
			Kreativitas	Tingkat kreativitas dalam bekerja	Interval	35
			Penasaran	Tingkat penasarn terhadap hal baru dalam pekerjaan	Interval	36
		Memiliki sensitifitas artistik	Tingkat sensitifitas artistik dalam pekerjaan	Interval	37	
<i>Employee Voice</i>	Rekomendasi, merupakan pemberian anjuran-anjuran mengenai modifikasi prosedur dalam pekerjaan dan melalui	Rekomendasi mengenai modifikasi prosedur kerja	Tingkat pemberian rekomendasi mengenai modifikasi prosedur kerja	Interval	38	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	proses penyampaian hal-hal yang inovatif dalam permasalahan kerja untuk perubahan ke arah yang lebih baik (Dyne dan LePine, 1998:108-109)	Pemberian rekomendasi yang inovatif untuk permasalahan kerja	Tingkat pemberian rekomendasi yang inovatif untuk permasalahan kerja	Interval	39
	Ekspresi yang konstruktif, yaitu dengan melakukan tindakan untuk meningkatkan perbaikan mengenai permasalahan pekerjaan daripada hanya memberikan kritik (Dyne dan LePine, 1998:108-109)	Meningkatkan perbaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam meningkatkan perbaikan pekerjaan	Interval	40
		Memberikan solusi	Tingkat kemampuan memberikan solusi terhadap permasalahan di tempat kerja	Interval	41
	Ide, yaitu berupa memberikan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan dan proyek untuk perbaikan yang terus menerus (Dyne dan LePine, 1998:108-109)	Memberikan gagasan baru	Tingkat kemampuan memberikan gagasan baru dalam pekerjaan	Interval	42
		Memberikan gagasan untuk perbaikan terus menerus	Tingkat kemampuan memberikan gagasan untuk perbaikan terus menerus dalam pekerjaan	Interval	43
	Partisipasi berupa keterlibatan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan pencapaian tujuan (Dyne dan LePine, 1998:108-109)	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan	Interval	44
		Tanggung jawab dalam pengambilan	Tingkat kemampuan bertanggung	Interval	45



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		keputusan	jawab dalam pengambilan keputusan		

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2014).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, dan informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi di dalam atau luar organisasi, semua yang berguna bagi peneliti (Sekaran, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan Kopontren DT tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data kehadiran rapat karyawan	Sekunder	Kopontren DT
2	Data saran masuk	Sekunder	Kopontren DT
3	<i>Leader member exchange</i>	Primer	Angket dari karyawan Kopontren DT
4	<i>Personality</i>	Primer	Angket dari karyawan Kopontren DT
5	<i>Employee voice</i>	Primer	Angket dari karyawan Kopontren DT

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti, berupa orang, kejadian, nilai ataupun hal-hal yang terjadi (Arifin, 2011). Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kopontren DT yang berjumlah 47 orang.

#### 3.2.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki, atau didefinisikan sebagai populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*) (Arifin, 2011). Menurut Sudjana (2004:66) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat memperoleh karakteristik penelitian (Sugiyono, 2014:150). Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2014:151-152) *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE  
KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

*Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Beberapa metode sampling probabilitas menurut Sugiyono (2014:366) yaitu *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *cluster sampling*, dan *systematic sampling*. Sedangkan metode *sampling non probabilitas* yaitu *convenience sampling*, *quota sampling*, *purposive/judgemental sampling* dan *snowball sampling*. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, karena sampel diambil dari seluruh populasi yang dinamakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2014:156)

Sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan Kopontren DT sebanyak 47 orang.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan proses dan penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai *leader member exchange*, *personality*, dan *employee voice*.

2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian sumber daya manusia di Kopontren DT.
4. Angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan Angket yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ . Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Kopontren DT.

### **3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Esesnsi dari penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama.

#### **3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang akan diukur (Arifin, 2011). Menurut Arikunto (2010) bahwa:

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

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

Sumber: Sudjana (2004:244)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

n = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ( $n - 2$ ). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).
2. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas *item instrument* dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 22.0 for windows. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen *leader member exchange* (LMX) dan *personality* sebagai variabel X, *employee voice* (EV) sebagai variabel Y.

**TABEL 3.3**

**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
----	------------	-------------	---------	-----

Putri Rahmawati, 2017

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE  
KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG

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

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
<b>Dimensi LMX</b>				
<b>Affection</b>				
1	Anda dan pimpinan peduli terhadap pekerjaan	0,394	0,374	Valid
2	Pimpinan memiliki daya tarik interpersonal	0,503	0,374	Valid
3	Hubungan pribadi anda dengan pimpinan memiliki manfaat dalam bekerja	0,529	0,374	Valid
<b>Loyalitas</b>				
4	Memberikan dukungan terhadap pekerjaan pimpinan	0,624	0,374	Valid
5	Pimpinan memberikan dukungan terhadap pekerjaan anda	0,395	0,374	Valid
<b>Kontribusi</b>				
6	Anda berorientasi pada tugas yang diberikan pimpinan dalam pekerjaan	0,500	0,374	Valid
7	Anda berorientasi pada tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,477	0,374	Valid
8	Anda berorientasi pada evaluasi dalam setiap pekerjaan	0,582	0,374	Valid
9	Anda bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0,600	0,374	Valid
10	Menyelesaikan tugas melebihi deskripsi pekerjaan	0,612	0,374	Valid
11	Pimpinan menyediakan sumber daya pendukung dalam pekerjaan anda	0,609	0,374	Valid
12	Anda bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	0,485	0,374	Valid
<b>Professional respect</b>				
13	Pimpinan memiliki reputasi dalam perusahaan	0,572	0,374	Valid
14	Menghargai pengetahuan pimpinan dalam pekerjaan	0,492	0,374	Valid
15	Menghargai kompetensi pimpinan dalam pekerjaan	0,610	0,374	Valid
16	Mengagumi keterampilan profesional pimpinan	0,571	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas *Leader Member Exchange*

Berdasarkan Tabel 3.3 pada instrumen *leader member exchange* yang terdiri dari 16 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas variabel *personality* yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas.

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *PERSONALITY***

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
<b><i>Dimensi Personality</i></b>				
<b><i>Extraversion</i></b>				
17	Pimpinan mampu bekerja sama dalam tim	0,688	0,374	Valid
18	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan	0,753	0,374	Valid
19	Pimpinan mampu bergaul dengan rekan kerja	0,568	0,374	Valid
<b><i>Agreeableness</i></b>				
20	Pimpinan bersikap ramah kepada bawahan	0,645	0,374	Valid
21	Pimpinan menyenangkan dalam pekerjaan	0,580	0,374	Valid
22	Pimpinan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0,636	0,374	Valid
23	Pimpinan mampu bersahabat dengan rekan kerja	0,746	0,374	Valid
24	Pimpinan dapat dipercaya dalam pekerjaan	0,726	0,374	Valid
<b><i>Conscientiousness</i></b>				
25	Pimpinan teliti dalam bekerja	0,755	0,374	Valid
26	Pimpinan bertanggung jawab dalam bekerja	0,653	0,374	Valid
27	Pimpinan mampu mengatur dan mengelola perusahaan	0,618	0,374	Valid
28	Pimpinan dapat diandalkan dalam pekerjaan	0,750	0,374	Valid
29	Pimpinan memiliki kegigihan dalam bekerja	0,695	0,374	Valid
<b><i>Emotional stability</i></b>				
30	Pimpinan mampu berpikir positif dalam pekerjaan	0,668	0,374	Valid
31	Pimpinan mampu bersikap tenang dalam menghadapi pekerjaan	0,748	0,374	Valid
32	Pimpinan mampu percaya diri dalam bekerja	0,576	0,374	Valid
33	Pimpinan merasa aman dalam bekerja	0,680	0,374	Valid
<b><i>Openness to experience</i></b>				
34	Pimpinan terbuka terhadap hal baru di perusahaan	0,717	0,374	Valid

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
35	Pimpinan memiliki kreativitas dalam bekerja	0,633	0,374	Valid
36	Pimpinan memiliki rasa penasaran terhadap hal baru di perusahaan	0,529	0,374	Valid
37	Pimpinan memiliki sensitifitas artistik dalam pekerjaan	0,562	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Validitas *Personality*

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen *personality* yang terdiri dari 21 item pernyataan semuanya valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas variabel *employee voice* yang pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel terikat atau variabel Y.

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS *EMPLOYEE VOICE* (EV)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
<b>Dimensi <i>Employee Voice</i></b>				
<b>Rekomendasi</b>				
38	Anda memberikan rekomendasi kepada pimpinan mengenai cara memperbaiki prosedur kerja	0,623	0,374	Valid
39	Anda memberikan rekomendasi yang berbeda dengan pimpinan mengenai solusi permasalahan kerja	0,673	0,374	Valid
<b>Ekspresi konstruktif</b>				
40	Anda melakukan perbaikan di setiap pekerjaan	0,546	0,374	Valid
41	Anda memberikan solusi terhadap permasalahan di tempat kerja	0,675	0,374	Valid
<b>Ide</b>				
42	Anda memberikan gagasan baru dalam pekerjaan	0,676	0,374	Valid
43	Anda memberikan gagasan untuk perbaikan terus menerus dalam pekerjaan	0,714	0,374	Valid
<b>Partisipasi</b>				
44	Anda ikut serta dalam pengambilan keputusan di perusahaan	0,447	0,374	Valid
45	Anda bertanggung jawab atas hasil pengambilan keputusan	0,458	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Validitas *Employee Voice*

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP *EMPLOYEE VOICE* KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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



Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen *employee voice* yang terdiri dari 8 item pernyataan semuanya valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Malhotra (2010) “Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.” Sedangkan menurut Sekaran (2014:178) “Reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya.”

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

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

Sumber: Sugiyono (2014)

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sigma_t^2$  = Varian total
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir soal

Hasil uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut.

1. Jika koefisien internal sebuah item  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	Statistik uji	r tabel	Keterangan
1	<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	0,829	0,374	Reliabel
2	<i>Personality</i>	0,936	0,374	Reliabel
3	<i>Employee Voice (EV)</i>	0,717	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

### 3.2.7 Analisis Data

Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Hal yang akan diteliti yaitu *leader member exchange (LMX)* dan *personality* pengaruhnya terhadap *Employee voice (EV)*. Penelitian ini menggunakan Angket sebagai alat untuk mengukur penelitian. Angket disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah Angket seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian
2. Tabulasi data. Penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah sebagai berikut :
  - a. Memberi skor pada tiap item. Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala semantic

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE  
KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

differensial. Menurut Sugiyono (2014:173) skala *semantic differensial* digunakan untuk mengukur sikap hanya bentuknya tidak pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dalam garis kontinum yang jawabannya sangat positifnya terletak pada bagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak pada kiri garis atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval. Responden yang memberi penilaian dengan angka 10, berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 6 berarti netral bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan dari angket terdiri dari 10 kategori alternatif jawaban tersebut diperlihatkan pada tabel berikut ini.

**TABEL 3.7**  
**SKOR ALTERNATIF**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Rentang Jawaban</b>										<b>Sangat Setuju</b>
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	<b>Negatif</b>											<b>Positif</b>

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlah skor pada setiap item.
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.
3. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

### 3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif karakteristik responden
2. Analisis deskriptif pengalaman responden
3. Analisis deskriptif *Leader Member Exchange* ( $X_1$ )

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *leader member exchange*, yang meliputi *affection*, *loyalty*, *contribution*, dan *professional respect*

4. Analisis deskriptif *personality* ( $X_2$ )

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *personality*, yang meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*.

5. Analisis deskriptif *Employee Voice* (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *employee voice*, yang meliputi rekomendasi, ekspresi konstruktif, ide dan partisipasi.

Untuk mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut.

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Ali (1985)

### 3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Berganda

Teknik analisis data verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh *leader member exchange* (LMX) dan *personality* terhadap *employee voice* (EV). Dalam penelitian ini digunakan koefisien korelasi multipel untuk mengetahui besarnya

hubungan antar variabel dan analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

#### 1. Uji Asumsi Normalitas

Penggunaan statistik parametris memerlukan terpenuhinya asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2014:271). Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi darimana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS 22.0 dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$ , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

#### 4. Analisis Korelasi Multipel

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitung dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi multipel.

Korelasi multipel digunakan apabila antara Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terdapat hubungan, untuk menentukan derajat hubungan antara variabel-variabel tersebut (Sudjana, 2004). Derajat hubungan untuk variabel Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> diukur oleh koefisien korelasi multipel dan untuk mencari hubungan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> digunakan koefisien korelasi. Pada penelitian ini korelasi yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel *leader member exchange*, *personality*, dan *employee voice*. Untuk mencari hubungan antara variabel *leader member exchange* dengan *personality*, *leader member exchange* dengan *employee voice*, *personality* dengan *employee voice*, dan *leader member exchange*, *personality* dengan *employee voice* menggunakan korelasi *product moment* dengan SPSS 22.0 dengan melihat hasil *correlation*. Adapun rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1\sum X_2}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{YX_1} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1\sum Y}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{YX_2} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2\sum Y}{\sqrt{\{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sudjana (2004:244)

Keterangan:

- $r_{X_1X_2}$  = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>
- $r_{YX_1}$  = Korelasi antara variabel X<sub>1</sub> dan Y
- $r_{YX_2}$  = Korelasi antara variabel X<sub>2</sub> dan Y

Putri Rahmawati, 2017

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE DAN PERSONALITY TERHADAP EMPLOYEE VOICE  
KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG**

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

n = Jumlah responden

Berikut rumus korelasi multipel untuk mencari besarnya hubungan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$ .

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Sumber: Sudjana (2004:265)

Keterangan:

$R_{y.x_1.y_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien korelasi kuat rendahnya hubungan pengaruh antara *leader member exchange* ( $X_1$ ) dan *personality* ( $X_2$ ) terhadap *employee voice* ( $Y$ ), digunakan klasifikasi koefisien korelasi pada Tabel 3.9 di bawah ini:

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
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

Sumber: Sugiyono (2014:287)

## 5. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini variabel yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kuat hubungan pengaruh variabel independen yaitu *leader member*

*exchange* ( $X_1$ ) dan *personality* ( $X_2$ ) terhadap *employee voice* ( $Y$ ) dengan rumus umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber : Sugiyono (2014)

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat (*employee voice*)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas (*leader member exchange*)

$X_2$  = Variabel bebas (*personality*)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$  dan  $b$  yaitu :  $\sum X_i, \sum Y_i, \sum X_i Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$ .
- Mencari koefisien regresi  $a$  dan  $b$  dengan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana (2004) sebagai berikut:

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

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

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

## 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel  $X$  terhadap  $Y$ , yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel



independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Ridwan (2013) yaitu :

$$KD = R^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

### 3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil korelasi dan determinasi. Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antara variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  menggunakan bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai t pada tabel *coefficients*. Rumus untuk uji t yaitu sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014:292)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel *leader member exchange* ( $X_1$ ), *personality* ( $X_2$ ) dan *employee voice* (Y), Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 22.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA. Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

Putri Rahmawati, 2017

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP EMPLOYEE VOICE

KOPERASI PONDOK PESANTREN DAARUT TAUHIID DI BANDUNG

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

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2014:292)

Keterangan:

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari *leader member exchange* terhadap *employee voice*

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari *leader member exchange* terhadap *employee voice*

2.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari *personality* terhadap *employee voice*

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari *personality* terhadap *employee voice*

3.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari *leader member exchange* dan *personality* terhadap *employee voice*

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari *leader member exchange* dan *personality* terhadap *employee voice*