

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 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 (2010, 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 (2015, hlm. 13), menjelaskan karakteristik penelitian kuantitatif 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 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 (2010, 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, 2015, hlm. 17), menjelaskan bahwa:

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 jadi 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 (2010) mengemukakan bahwa:

Penyelidikan bibliografi 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. (hlm. 61)

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.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Penjas dan BK dengan subyeknya pegawai dan staf. Waktu Penelitian dimulai bulan Januari sampai dengan bulan April 2018.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dikemukakan Creswell (2015, hlm. 142), bahwa: “A *population is a group of individuals who have the same characteristic*”. Sedangkan

Sugiyono (2015, hlm. 61) mendefinisikan populasi 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

Populasi terjangkau penelitian ini sebanyak 180 orang yang merupakan para pegawai pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Penjas dan BK.

2. 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 (2015, 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 (2015, hlm. 62) menjelaskan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif”.

Berdasarkan pendapat tersebut, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *Stratified Random Sampling* dengan menggunakan cara penghitungan sampel yang didasarkan pada pendugaan proporsi populasi dengan rumus slovin seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015, hlm. 82), yaitu:

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

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:

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

$$= \frac{180}{(180)(0,1)^2 + 1}$$

$$= \frac{180}{(2,8)}$$

$$= 64,28 \text{ (dibulatkan menjadi 64)}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Proporsi	Proporsi Tiap Unit Kerja	Sampel
1	Pejabat Struktural	11/180	0,06 x 64	4
2	Widyaiswara	23/180	0,13 x 64	9
3	Bagian Umum:			
	- Subbag TU dan RT	45/180	0,25 x 64	16
	- Subbag TTL dan Kepeg.	9/180	0,05 x 64	3
	- Subbag Perencanaan dan Penganggaran	10/180	0,05 x 64	3
4	Bidang Program dan Informasi:			
	- Seksi Program	7/180	0,04 x 64	2
	- Seksi Data dan Informasi	5/180	0,02 x 64	2
5	Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi			
	- Seksi Penyelenggaraan	9/180	0,05 x 64	3
	- Seksi Evaluasi	5/180	0,02 x 64	2
6	Tenaga Honorer dan Lepas	56/180	0,31 x 64	20
JUMLAH SAMPEL				64

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nazir (2005:152) 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*)

Servant Leadership yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melampaui kepentingan dirinya untuk melayani kebutuhan orang lain (Barbuto dan Wheeler, 2006). Pengukuran servant leadership pada penelitian ini menggunakan skala *Servant Leadership Questionare* yang disusun Barbuto dan Wheeler (2006) yang mencakup lima dimensi *servant leadership* yaitu:

- a. *altruistic calling*, sejauhmana pemimpin membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.
- b. *emotional healing*, sejauhmana komitmen dari seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.
- c. *wisdom*, sejauhmana pemimpin mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.
- d. *persuasive mapping*, sejauhmana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.
- e. *organizational stewardship*, sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya.

2. Kompensasi

Kompensasi diidentifikasi menggunakan pendekatan pengukuran dari Mathis dan Jackson (2011) dengan indikator *Direct compensation* (kompensasi langsung) dan *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Sedangkan Menurut Dessler (2012, hlm. 233) “kompensasi mempunyai dua indikator, pertama ada pembayaran langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua adalah pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar majikan, tunjangan kecelakaan kerja, biaya rumah sakit, jaminan pengobatan, tunjangan transport, tunjangan pegawai, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, pinjaman pegawai”

Dalam hal ini kompensasi adalah imbalan atau penghargaan dalam bentuk finansial atau non finansial yang diberikan kepada pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Penjas dan BK sehingga mampu memotivasi untuk mencapai tujuan institusi, dengan dimensi kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa indikator gaji pokok dan gaji variabel, serta kompensasi tidak langsung dengan indikator tunjangan dan penghargaan.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Fred Luthans (2011, hlm. 147) komitmen organisasi adalah sebagai suatu sikap, komitmen organisasi seringkali didefinisikan sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, (2) suatu kesediaan untuk mencapai peningkatan usaha atas nama organisasi dan (3) suatu keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Meyer dan Allen (2014) membagi faktor komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap berada, bekerja dengan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator: (1) komitmen afektif, (2) komitmen keberlanjutan, dan (3) komitmen normatif.

3.5 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.

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 pengumpulan 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 (1–5). Kuesioner atau angket terdiri atas dua bentuk, seperti yang dikemukakan oleh Surakhmad (2010:182) 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 (2005) 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. (hlm. 178).

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 mengolahnya.

Pengumpulan data dengan menggunakan angket ini memiliki beberapa keuntungan, seperti dikemukakan Arikunto (2010, 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.
- 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 lima alternatif.

3. Instrumen Penelitian

Alat ukur atau Instrumen yang digunakan pada penelitian adalah kuesioner/angket. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu kuesioner mengenai data pribadi responden dan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan servant leadership, kompensasi, dan komitmen organisasi. Kuisisioner menggunakan skala Likert yang memiliki lima kategori derajat persetujuan dengan item skor *favourable* dan *unfavourable* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

a. Kuesioner Komitmen Organisasi

Kuesioner komitmen organisasi berisi item pernyataan yang dengan menggunakan dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari 30 pernyataan.

Tabel 3.3
Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir
1	<i>Affective Commitment</i>	Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi	Berperilaku sesuai aturan	1 dan 2
			Menjaga nama baik lembaga	3 s.d. 5
			Menjalin hubungan yang erat dengan rekan kerja	6 dan 7
			Mendukung kegiatan lembaga	8 s.d. 11
2	<i>Continuance Commitment</i>	Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami	Merasa rugi apabila meninggalkan organisasi	12 s.d. 14

No	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir
		kerugian jika meninggalkan organisasi	Patuh pada norma dan aturan	15 dan 16
3	<i>Normative Commitment</i>	Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi	Lembaga memberikan jasa terhadap pegawai	17 s.d. 19
			Bekerja dengan senang hati	20 s.d. 21
			Bersedia mengabdikan sampai tuntas	22 dan 23

b. Kuesioner *Servant Leadership*

Kuesioner komitmen organisasi berisi item pernyataan yang dengan menggunakan dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari 30 pernyataan.

Tabel 3.4
Dimensi *Servant Leadership*

No	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir
1	<i>Altruistic calling</i>	Menggambarkan hasrat kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain	Meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri	1 s.d. 3
			Bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya	4 s.d. 6
2	<i>Emotional Healing</i>	Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan	Meningkatkan semangat bawahan	7 s.d. 10
			Mengembalikan semangat bawahan	11 dan 12
3	<i>Wisdom</i>	Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.	Mampu menangkap tanda-tanda di lingkungannya	13 dan 14
			Memahami situasi di lingkungan	15 dan 16
			Memahami implikasi dari situasi di lingkungannya	17 dan 18
4	<i>Persuasive mapping</i>	Menggambarkan sejauhmana pemimpin	Persuasif / Memberikan	19 s.d. 21

No	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir
		memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan.	penjelasan pada bawahan untuk pengerjaan tugas	
			Mendorong bawahan untuk memvisualisasi visi dan misi organisasi	22 s.d. 24
5	<i>Organizational stewardship</i>	Menggambarkan sejauhmana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya.	Komitmen untuk memberi pada lingkungan	25 s.d. 27
			Mengembangkan semangat komunitas di tempat kerja	28 dan 29

c. Kuesioner Kompensasi

Kuesioner kompensasi berisi item pernyataan yang dengan menggunakan dimensi kompensasi yang terdiri dari 30 pernyataan.

Tabel 3.5
Dimensi Kompensasi

No	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir
1	<i>Direct Compensation</i>	Gaji Pokok dan Gaji Variabel	Penerimaan gaji pokok	1 s.d. 4
			Tunjangan / Insentif	5 s.d. 11
			Pemberian bonus/ prestasi	12 s.d. 15
2	<i>Indirect Compensation</i>	Penghargaan dan Hubungan antar pribadi	Penghargaan	16 dan 17
			Hubungan antar Pribadi	18 s.d. 22

3.6 Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hlm. 211) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian, instrumen yang paling baik adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Tinggi rendahnya validitas instrumen sangat penting dilakukan karena ini menunjukkan sejauh mana responden paham dengan pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan instrumen kepada selain dari responden yang akan diteliti namun memiliki kesamaan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan pada saat pengisian instrumen oleh responden penelitian. Adapun jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30 orang yang diambil dari pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud).

Hasil jawaban dari instrumen ini masih dalam bentuk data ordinal kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan alat bantu MSI (*Method Successive Interval*) pada aplikasi Microsoft Excel 2013. Apabila data hasil instrumen berbentuk interval atau rasio dan sebaran data normal maka pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* melalui aplikasi pengolah data IBM SPSS *for windows* versi 22.

Selanjutnya hasil dari r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika hasil yang didapat menunjukkan harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika didapatkan $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dinyatakan tidak valid (Riduwan, 2015 hlm. 118).

Berdasarkan metode di atas maka peneliti melakukan uji validitas terhadap instrumen yang akan digunakan dan memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6
 Hasil Uji Validitas Instrumen
 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
	<i>Affective Commitment</i>			
1	Saya sangat bahagia dapat menghabiskan sisa karir di lembaga ini	0,650	0,361	Valid
2	Saya menerima setiap pemberian tugas agar dapat terus bekerja di lembaga ini	0,656	0,361	Valid
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada lembaga ini	0,706	0,361	Valid
4	Loyalitas saya terhadap organisasi ini kecil (R)	0,556	0,361	Valid
5	Saya menjaga citra lembaga tempat saya bekerja dengan siapapun	0,507	0,361	Valid
6	Saya menjalin hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja	0,711	0,361	Valid
7	Saya bangga memberitahu orang lain, bahwa saya menjadi bagian dari lembaga ini	0,696	0,361	Valid
8	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk membantu organisasi ini agar sukses	0,520	0,361	Valid
9	Nilai-nilai yang dianut saya dan nilai-nilai organisasi sama	0,658	0,361	Valid
10	Saya membanggakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi terbaik untuk bekerja	0,520	0,361	Valid
11	Saya mendukung setiap kegiatan yang dapat mendukung pencapaian visi misi lembaga tempat bekerja	0,526	0,361	Valid
	<i>Continuance Commitment</i>			
12	Saya sulit meninggalkan lembaga ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan karir ditempat lain.	0,365	0,361	Valid
13	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan lembaga ini	0,364	0,361	Valid
14	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,395	0,361	Valid
15	Saya mengerjakan tugas dengan senang hati meskipun dipandang sebagai tugas yang berat	0,249	0,361	Tidak Valid
16	Saya akan bekerja untuk lembaga lain sepanjang jenis pekerjaannya sama (R)	0,145	0,361	Tidak Valid
17	Saya bekerja sesuai dengan peluang promosi yang ada	0,164	0,361	Tidak Valid
18	Saya mencurahkan potensi untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi.	0,293	0,361	Tidak Valid
19	Saya mengerjakan tugas-tugas yang berat di lembaga dengan senang hati	0,249	0,361	Tidak Valid
20	Saya tetap berusaha bekerja sesuai dengan kenyamanan kerja yang ada	0,158	0,361	Tidak Valid
21	Saya patuh pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi	0,417	0,361	Valid
	<i>Normative Commitment</i>			
21	Lembaga ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0,721	0,361	Valid
22	Saya belum memberikan banyak kontribusi bagi lembaga ini. (R)	0,409	0,361	Valid
23	Lembaga ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0,495	0,361	Valid

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
24	Saya konsisten melaksanakan tugas–tugas kerja secara optimal sesuai aturan yang telah ditentukan	0,307	0,361	Tidak Valid
25	Saya membuat laporan hasil pencapaian pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang ada	0,390	0,361	Valid
26	Saya menjaga konsistensi ucapan dalam hubungan dengan pihak lain	0,337	0,361	Tidak Valid
27	Saya membuat laporan hasil evaluasi kerja sesuai prosedur standar yang ditentukan	0,561	0,361	Valid
28	Saya melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan jadwal kerja saya	0,372	0,361	Valid
29	Saya memelihara hubungan kerja sesuai dengan harapan organisasi	0,269	0,361	Tidak Valid
30	Saya konsisten membuat persiapan perencanaan kerja	0,347	0,361	Tidak Valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel *Servant Leadership* (X₁)

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
	<i>Altruistic Calling</i>			
1	Atasan saya lebih mendahulukan kepentingan saya dibandingkan kepentingan dirinya	0,470	0,361	Valid
2	Atasan saya melakukan semua yang dia bisa lakukan untuk membantu saya	0,573	0,361	Valid
3	Atasan saya mengorbankan kepentingannya untuk memenuhi kebutuhan saya	0,427	0,361	Valid
4	Atasan saya bekerja sangat maksimal untuk memenuhi kebutuhan saya	0,707	0,361	Valid
5	Atasan saya mengetahui dan terlibat langsung dalam apa yang terjadi di lembaga ini.	0,487	0,361	Valid
6	Atasan saya melakukan tugas memimpin sebagai panggilan atau amanah untuk memenuhi kebutuhan bawahan	0,642	0,361	Valid
	<i>Emotional Healing</i>			
7	Atasan saya dapat dipercaya sebagai orang yang menjaga relasi	0,280	0,361	Tidak Valid
8	Atasan langsung saya membantu saya dalam menyelesaikan masalah emosional pribadi saya	0,367	0,361	Valid
9	Atasan saya berbakat dalam membantu saya untuk mengobati luka hati saya secara emosional	0,592	0,361	Valid
10	Atasan saya dapat membantu mengobati rasa sakit hati yang saya alami	0,708	0,361	Valid
11	Atasan saya mendorong bawahan untuk memiliki mimpi yang besar tentang unit kerja	0,625	0,361	Valid
12	Atasan saya adalah orang yang dapat menjadi sandaran bawahan ketika bawahan mempunyai persoalan emosional	0,723	0,361	Valid
	<i>Wisdom</i>			
13	Atasan saya selalu waspada akan hal-hal yang sedang terjadi di unit kerja	0,553	0,361	Valid
14	Atasan saya sangat baik dalam mengantisipasi semua	0,667	0,361	Valid

Asep Kiki Marjuki, 2018

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI PPPPTK PENJAS DAN BK

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

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
	dampak dari keputusannya			
15	Atasan saya memiliki kesadaran akan hal-hal yang sedang terjadi di unit kerja	0,542	0,361	Valid
16	Atasan saya sepertinya selalu mengetahui apa yang sedang terjadi di unit kerja	0,560	0,361	Valid
17	Atasan saya sepertinya mengetahui hal-hal yang akan terjadi di unit kerja	0,584	0,361	Valid
18	Atasan saya mempersiapkan unit kerja untuk berkembang secara positif di masa depan	0,662	0,361	Valid
	<i>Persuasive mapping</i>			
19	Atasan saya memberikan alasan yang menarik untuk membuat saya melakukan pekerjaan tertentu	0,406	0,361	Valid
20	Atasan saya mendorong saya untuk memiliki "mimpi yang besar" tentang unit kerja	0,622	0,361	Valid
21	Atasan saya sangat persuasive (ahli membujuk)	0,585	0,361	Valid
22	Atasan saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam mempengaruhi saya untuk melakukan pekerjaan	0,664	0,361	Valid
23	Atasan saya sangat berbakat dalam mempengaruhi orang	0,617	0,361	Valid
24	Atasan saya menawarkan alasan yang kuat agar bawahan melakukan tugasnya	0,527	0,361	Valid
	<i>Organizational stewardship</i>			
25	Atasan saya mempercayai bahwa unit kerja perlu terlibat secara moral di masyarakat	0,546	0,361	Valid
26	Atasan saya mempercayai bahwa unit kerja kami harus berfungsi sebagai komunitas	0,577	0,361	Valid
27	Atasan saya melihat potensi bahwa unit kerja dapat berkontribusi dalam masyarakat	0,518	0,361	Valid
28	Atasan saya mendorong saya untuk memiliki semangat komunitas dalam tempat kerja	0,709	0,361	Valid
29	Atasan saya mempersiapkan unit tempat saya bekerja agar dapat memberikan perubahan positif di masa depan	0,503	0,361	Valid
30	Atasan langsung saya memandang lembaga sebagai organisasi yang mempunyai potensi untuk memberikan sumbangan kepada masyarakat.	0,316	0,361	Tidak Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kompensasi

No	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel (5%)}	Keterangan
	<i>Direct Compensation</i>			
1	Pegawai bekerja untuk mendapatkan gaji.	0,591	0,361	Valid
2	Pegawai memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,510	0,361	Valid
3	Pegawai kecewa menerima gaji setiap bulannya (R)	0,744	0,361	Valid
4	Lembaga memotong gaji pokok untuk tunjangan pemeliharaan (R)	0,322	0,361	Tidak Valid

Asep Kiki Marjuki, 2018

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
DI PPPPTK PENJAS DAN BK

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

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
5	Pegawai yang kualitasnya kerjanya baik memperoleh kenaikan gaji lebih cepat.	0,512	0,361	Valid
6	Pegawai bekerja di luar untuk menambah penghasilan dalam jam dinas (R)	0,580	0,361	Valid
7	Pegawai menerima insentif jam kerja tambahan sesuai dengan hasil kerja	0,517	0,361	Valid
8	Pemberian insentif jam kerja tambahan, membuat pegawai lebih giat bekerja.	0,637	0,361	Valid
9	Pemberian insentif membuat pegawai untuk semangat bekerja	0,703	0,361	Valid
10	Lembaga memberikan tunjangan selain gaji pokok bagi pegawai	0,751	0,361	Valid
11	Pegawai memperoleh insentif jabatan sesuai dengan tugas yang dikerjakan	0,518	0,361	Valid
12	Pembagian insentif dalam berbagai kegiatan sangat tidak layak (R)	0,539	0,361	Valid
13	Atasan saya memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan tugas berat	0,463	0,361	Valid
14	Pegawai menerima bonus setiap akhir tahun yang berprestasi	0,316	0,361	Tidak Valid
15	Pegawai berusaha mengambil cuti setiap tahun	0,323	0,361	Tidak Valid
16	Lembaga memberikan bonus dalam memacu produktivitas	0,606	0,361	Valid
17	Lembaga memberikan tunjangan hari-hari besar bagi pegawainya	0,371	0,361	Valid
18	Lembaga memotong gaji pokok untuk tiap keterlambatan jam kerja (R)	0,235	0,361	Tidak Valid
19	Dengan prestasi, pegawai memperoleh kesempatan untuk studi banding	0,729	0,361	Valid
	<i>Indirect Compensation</i>			
20	Lembaga menjanjikan jabatan yang lebih tinggi kepada pegawai yang berprestasi	0,440	0,361	Valid
21	Lembaga memberikan piagam penghargaan bagi pegawai berprestasi	0,747	0,361	Valid
22	Seluruh pegawai dilibatkan dalam menentukan kebijakan lembaga	0,624	0,361	Valid
23	Atasan saya mempertimbangkan unsur subyektivitas dari pada obyektivitas dalam menetapkan promosi jabatan (R)	0,133	0,361	Tidak Valid
24	Atasan saya membiarkan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai	0,374	0,361	Valid
25	Kepala bagian atau atasan menganggap pegawai sebagai mitra kerja	0,514	0,361	Valid
26	Pegawai senang bertemu teman kerja setiap hari	0,563	0,361	Valid
27	Lembaga tempat saya bekerja memberikan waktu istirahat yang cukup kepada pegawai	0,358	0,361	Tidak Valid
28	Pegawai mendapatkan pengakuan dalam pergaulan.	0,333	0,361	Tidak Valid
29	Pegawai tidak diberikan kebebasan dalam bekerja	0,024	0,361	Tidak Valid
30	Pegawai memperoleh kesempatan untuk meningkatkan ilmu dalam bekerja di lembaga ini.	0,468	0,361	Valid

Selain menggunakan dengan metode di atas, uji validitas instrumen ini juga dilakukan melalui *Judgement Expert* yaitu dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini. Setelah berkonsultasi maka diputuskan bahwa instrumen di atas dapat digunakan dengan beberapa perbaikan. Selain itu jumlah butir pernyataan pada instrumen tersebut juga disederhanakan menjadi 74 soal namun tetap memperhatikan keterwakilan setiap indikatornya.

2. Uji Realibilitas

Sugiyono (2016, hlm. 185) menjelaskan bahwa pengujian realibilitas dapat menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*). Untuk keperluan rumus ini maka data hasil instrumen dibagi menjadi dua bagian yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Selanjutnya skor tiap kelompok disusun tersendiri kemudian skor butirnya dijumlahkan dan menghasilkan skor total item ganjil dan genap. Skor total item tersebut kemudian dikorelasikan maka akan keluarlah koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalam rumus berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Realibilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product momen antara belahan instrumen ganjil dan genap

Setelah didapatkan r hitung melalui perhitungan di atas kemudian dibandingkan dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut reliabel, dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen tidak reliabel. Selain menggunakan rumus di atas pengujian realibilitas juga dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22 yang hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	30

Dari tabel di atas menunjukkan $r_{hitung} = 0,907$, sedangkan r_{tabel} untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen untuk variabel Komitmen Organisasi pegawai dinyatakan **reliabel**.

Selanjutnya dilakukan pengujian realibitas untuk instrumen variabel *Servant Leadership* dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	30

Dari tabel di atas menunjukkan $r_{hitung} = 0,944$, sedangkan r_{tabel} untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen untuk variabel *Servant Leadership* dinyatakan **reliabel**.

Selanjutnya dilakukan pengujian realibitas untuk instrumen variabel Kompensasi dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	30

Dari tabel di atas menunjukkan $r_{hitung} = 0,911$, sedangkan r_{tabel} untuk responden (N) 30 orang dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen untuk variabel kompensasi dinyatakan **reliabel**.

Apabila disimpulkan hasil uji relaibilitas untuk ketiga variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nama Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
X ₁	<i>Servant Leadership</i>	0,944	0,361	Reliabel
X ₂	Kompensasi	0,911	0,361	Reliabel
Y	Komitmen Organisasi	0,907	0,361	Reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Dikemukakan Ali (2010, 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 tersebut, 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 22.

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 Score* (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 = *jumlah* responden

Selanjutnya untuk penafsiran dan menentukan kriteria, hasil perhitungan dikonsultasikan dengan tabel 3.11 di bawah ini:

Tabel 3.10

Kriteria Skor Rata-rata Variabel Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

No	Rentang Skor	Kriteria
1	4,01 – 5,00	Sangat Tinggi
2	3,01 – 4,01	Tinggi
3	2,01 – 3,00	Sedang
4	1,01 – 2,00	Rendah
5	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 Akdon dan Riduwan (2010:184), 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: $D = |S(x) - F_0(x)| \text{ maks } i = 1, 2, \dots, n$. 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 $z = (x_i - \bar{x}) / s$ 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 α , maka H_0 ditolak.

Selanjutnya, untuk efektivitas pengolahan data dalam pelaksanaannya uji normalitas data menggunakan IBM SPSS versi 22.

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*), Kompensasi dan Komitmen Organisasi. 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 (2015, hlm. 191) yang menyatakan:

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 kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi parsial dan regresi sederhana,

sedangkan hipotesis ketiga 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 (kompensasi) terhadap variabel Y (komitmen kerja), baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Analisis korelasi secara parsial menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson* (Sugiyono, 2015, 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, 2015, 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

Selain menggunakan rumus di atas pengujian korelasi dan menghitung tingkat signifikansinya juga dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penafsiran hasil koefisien korelasi menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015, hlm. 231), yaitu:

Tabel 3.11
Pedoman 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 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

c. 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, 2015:261), 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 (2015:262), 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 (2015, 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 versi 22.