

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini meliputi faktor kinerja yang berperan sebagai variabel dependen, *servant leadership* yang berperan sebagai variabel independen. Kompetensi dan komitmen organisasional berperan sebagai variabel independen dan mediasi, serta motivasi yang berperan sebagai variabel independen dan moderasi. Sedangkan subyek penelitian ini adalah Dosen Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B pada Universitas Swasta di Jawa Barat yang berperan sebagai sumber/pemberi data yang diperlukan.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Agar dapat menghasilkan penelitian yang baik diperlukan ketrampilan dalam melaksanakan penelitian. Untuk menerapkan metode ilmiah dalam penelitian diperlukan desain penelitian. Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. (Nazir, 2014, hlm. 70).

Desain penelitian adalah rencana kerja terstruktur mengenai hubungan antar variabel secara komprehensif sehingga hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Ardial (2014, hlm. 122). Nana Sudjana (2014, hlm. 175) menjelaskan bahwa desain penelitian memuat langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu melakukan konseptualisasi masalah, melakukan tindakan berpikir secara rasional, mengumpulkan data, menguji hipotesis, mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah membuat desain penelitian. Desain penelitian pada hakekatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. (Sujarweni, 2014, hlm. 41). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif metode survei. Instrumen berbentuk non tes dengan menggunakan kuesioner.

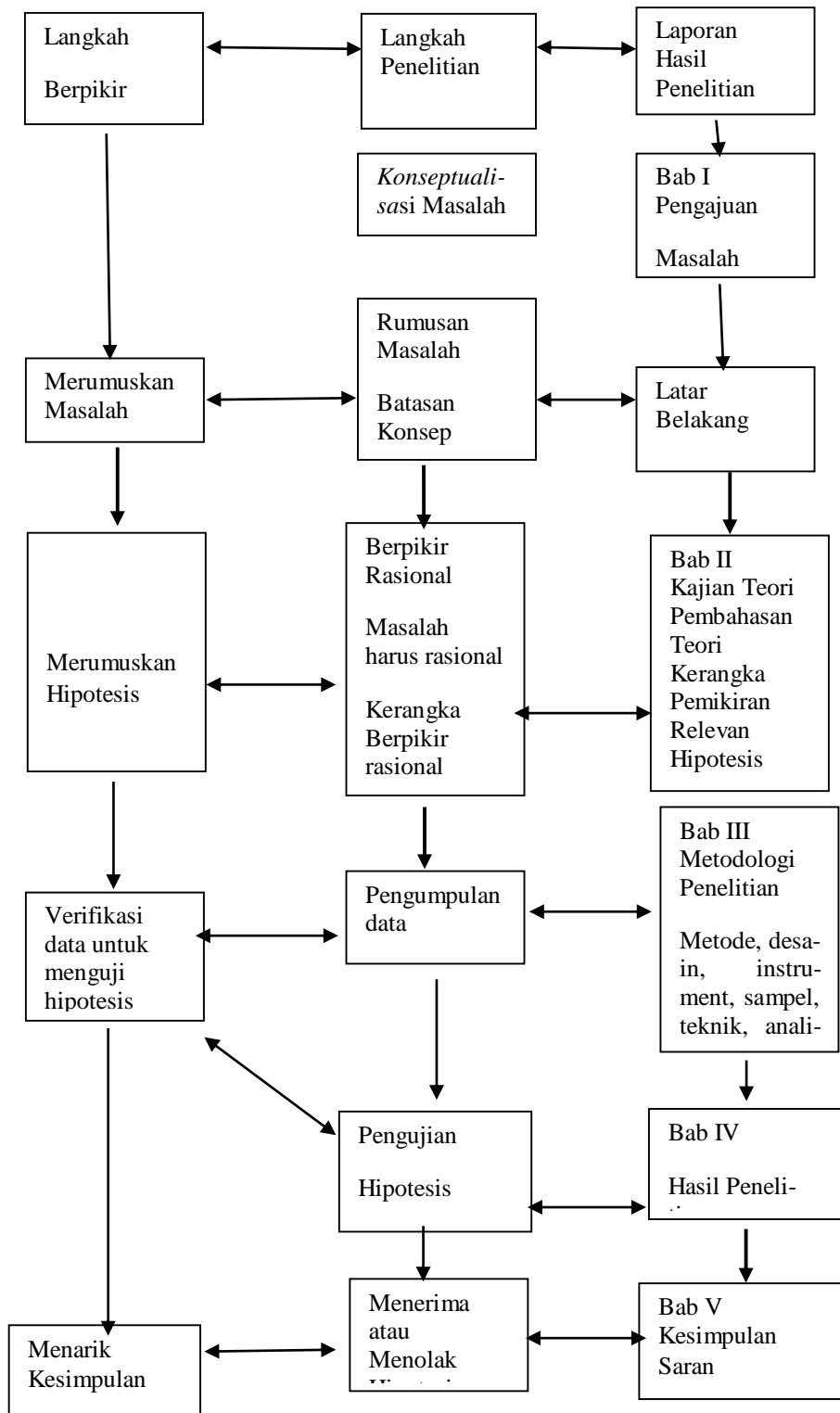
Prinsip penelitian kuantitatif memercayai adanya realitas tunggal, yang digeneralisasikan. Hal ini disebabkan karena memerlukan sampel dari populasi.

Sampel mewakili populasi yang diukur kemudian digeneralisasikan. (Ardial, 2014, hlm. 249)

Adapun Lima tahapan dari desain penelitian ini adalah:

1. Melakukan konseptualisasi masalah. Kegiatan konseptualisasi masalah memuat beberapa tahapan antara lain : merumuskan masalah (merumuskan bagaimana keadaan tiap variabel yang diteliti) menetapkan batasan konsep variabel secara rinci mengacu pada pendapat para ahli manajemen. Hasil dari konseptualisasi masalah akan menjadi bahan bagi peneliti untuk membuat Bab I Pendahuluan.
2. Berpikir rasional. Artinya masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini harus rasional (bisa dipahami oleh akal), dilengkapi dengan kerangka berpikir rasional dan hipotesis. Hasilnya akan menjadi bahan bagi peneliti untuk membuat Bab II Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .
3. Pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data dilaksanakan dengan menentukan data primer dan data sekunder, sumber data, populasi, sampel, instrumen untuk mengumpulkan data, menentukan program aplikasi pengolah data, teknik dan analisa data. Hasil tahapan pengumpulan data dijadikan bahan untuk membuat Bab III. Metodologi Penelitian
4. Pengujian Hipotesis . Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara menyajikan data tentang variabel, menetapkan deskripsi dari tiap variabel, menetapkan nilai korelasi antar variabel, melakukan uji hipotesis. Hasil pada tahapan pengujian hipotesis ini menjadi bahan membuat Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.
5. Pengambilan Keputusan merupakan kegiatan memilih berupa menyatakan menerima hipotesis atau menolak hipotesis. Hasil pengambilan keputusan menerima atau menolak hipotesis dijadikan bahan untuk membuat Bab V Kesimpulan dan Saran.

Lima tahapan yang dilakukan pada penelitian ini dapat dituangkan pada gambar di bawah ini. (Pada halaman berikutnya)



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

(Sumber: Sudjana (2014, hlm. 175))

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2019, hlm. 1). Metode survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi untuk menentukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel dari pengamatan yang mendalam. Kerlinger dalam Sinambela (2018, hlm. 11) Walaupun metode survei tidak memerlukan kelompok kontrol seperti pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat jika digunakan sampel yang representatif, (David Kline, 1980). Keuntungan dari penelitian survei adalah hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada populasi dengan catatan bahwa sampel yang ditetapkan mengikuti teknik *sampling* yang benar. (Sinambela, 2018, 71)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu suatu metode yang meneliti status sekelompok manusia, atau suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat- sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Nazir (2014, hlm. 43) Penelitian Deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan sehingga dalam pendidikan lebih berfungsi untuk pemecahan masalah. (Sudjana (2014, hlm. 64)

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1. Definisi Variabel

Pendefinisian variabel digunakan untuk menentukan peran dari tiap-tiap variabel sehingga memudahkan dalam pembuatan model penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016, hlm. 63)

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya

yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya. (Sinambela, 2018, hlm. 46). Variabel pada penelitian ini terdiri dari beberapa jenis yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel mediasi dan variabel moderasi. Sugiyono (2016, hlm. 64-65).

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan variabel dependen (variabel terikat). (Sugiyono, 2016, hlm. 64-65). Variabel independen sering disebut variabel bebas. Variabel independen ini disebut juga sebagai *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Di dalam penelitian ini dikelompokkan dalam variabel independen adalah variabel *servant leadership*, variabel motivasi, variabel kompetensi dan komitmen organisasional.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen yang berubah. (Sugiyono, 2016: 64). Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel dependen ini disebut juga sebagai *out put*, kriteria, atau konsekuen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja.

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, menjadi tidak dapat diamati dan menjadi tidak dapat diukur. (Sugiyono, 2016, hlm. 65-66). Sedangkan Hayes (2013, hlm 86) menjelaskan bahwa variabel mediasi adalah variabel yang menghubungkan atau perantara antara variabel independen dengan variabel dependen.

Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut juga variabel independen kedua (Sugiyono, 2015 hlm. 39).

3.4.2. Penilaian Skor Variabel Penelitian

Ukuran-ukuran pada tabel operasionalisasi variabel menjadi rujukan untuk menyusun pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner untuk dijawab oleh responden. Untuk memudahkan responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi mereka. maka pada kuesioner telah disediakan 5 (lima) pilihan Jawaban dengan skala semantik diferensial. Skala semantik diferensial berupa atribut yang berkutub dua (bipolar) yang mengidentifikasi pada skala ekstrim dan responden diminta untuk menunjukkan sikap mereka pada hal yang disebut sebagai jarak

semantik terhadap individu, objek, atau kejadian tertentu pada masing-masing atribut. Pernyataan yang sesuai dengan persepsi responden dipilih oleh responden dengan memberikan jawaban pada baris pernyataan kolom jawaban yang sesuai persepsi. Sebelum ditabulasi, pilihan jawaban pernyataan responden diberikan skor. Skor terdiri angka satu sampai 5 (lima). Skor 1 menunjukkan jawaban responden ke arah negatif/rendah, sedangkan skor 5 menunjukkan jawaban responden ke arah positif atau tinggi. Penjelasan penggunaan skala semantik diferensial dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Skala Semantik Diferensial

Sangat Negatif	Skor					Sangat Positif
Sangat Rendah	1	2	3	4	5	Sangat Tinggi
Sangat Buruk	1	2	3	4	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018, hlm 158)

Data yang diperoleh, merupakan tanggapan dari responden terhadap setiap item pernyataan yang menggunakan skor terkecil sampai skor terbesar, selanjutnya dihitung frekuensi dan rata-rata dengan rincian sebagai berikut:

1. Skor Ideal
Nilai tertinggi x jumlah indikator x jumlah responden
2. Skor Minimum merupakan hasil dari skor terendah dikalikan jumlah indikator dikalikan jumlah responden.
3. Panjang Interval merupakan Skor ideal dikurangi skor minimum dibagi banyak interval.
4. Persentase = Total skor dibagi skor ideal dikalikan 100

Berdasarkan hasil penghitungan dapat diketahui nilai rata-rata untuk tiap variabel dengan nilai rentang terkecil hingga paling tinggi dilengkapi keterangan tentang kriteria dari tiap variabel sesuai dengan interpretasi dalam skala pengukuran semantik diferensial (Sugiyono, 2018). Sedangkan kriteria interpretasi skor, menurut Riduwan, (2015, hlm. 18) menjelaskan seperti pada tabel 3.2 berikut ini.

Tabel 3. 2 Kriteria Intepretasi Skor

Uraian	Persentase	Kriteria
Angka	0% - 20%	Sangat Rendah
Angka	21% - 40%	Rendah
Angka	41% - 60%	Cukup
Angka	61% - 80%	Tinggi
Angka	81% - 100%	Sangat Tinggi

3.4.3. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjelaskan pengertian dari tiap variabel dan melengkapi tiap variabel dengan dimensi-dimensi. Setiap dimensi dilengkapi dengan indikator dan pernyataan-pernyataan yang mengekspresikan yang dimaksud dalam indikator (Sekaran, 2013, hlm. 201).

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini, menggunakan:

1. Definisi *servant leadership* (X_1) dari Northouse (2013, hlm.207) dilengkapi dengan dimensi-dimensi dan indikatornya.
2. Definisi kompetensi (X_2) yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013, hlm. 62) dilengkapi dengan dimensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.
3. Definisi komitmen organisasional X_3) yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Allen dan Meyer (1990) dilengkapi dengan dimensi dan indikatornya (Allen, Meyer, 1990, hlm. 6).
4. Definisi motivasi (X_4) yang dikemukakan oleh Mc.Clelland (1961) lengkap dengan dimensi dan indikator-indikatornya.
5. Kinerja dosen (Y) yang dibahas dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang terdapat pada Buku Pedoman Kerja Dosen Tahun 2010)

Pada tabel 3.3. berikut ini dapat dilihat Operasionalisasi variabel.

Tabel 3. 3
Operasional Variabel

Konsep Variabel	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<p><i>Servant leadership</i> adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin perhatian pada masalah pengikut, empati kepada mereka, mengembangkan mereka, bersikap etis, sehingga pengikut dapat mengembangkan kapasitasnya secara penuh.</p>	<p><i>Servant leadership</i> (X₁) (Northouse, 2013, hlm. 212)</p>	<p>Melayani orang lain (<i>serve</i>) (X_{1.1})</p>	Menfasilitasi kebutuhan pengikut	Tingkat pimpinan dalam memfasilitasi kebutuhan pengikut.	Interval	P1
			Membantu orang lain berhasil	Tingkat pimpinan dalam membantu orang lain berhasil		P2
			Memberikan pelayanan berkualitas	Tingkat pimpinan dalam memberikan pelayanan berkualitas.		P3
		<p>B. Melibatkan orang lain (<i>involve</i>) (X_{1.2})</p>	Memberi peluang terbuka untuk mengatasi masalah organisasi	Tingkat Ketua Program Studi dalam memberi peluang terbuka dalam mengatasi masalah organisasi	P4	
			Mengajak diskusi masalah yang sedang dihadapi.	Tingkat dalam mengajak berdiskusi masalah terhadap masalah yang dihadapi.	P5	
			Melaksanakan kesepakatan bersama.	Tingkat dalam melaksanakan kesepakatan bersama	P6	

(Northouse, 2013, hlm. 207)	C. Rendah hati (<i>humble</i>) ($X_{1,3}$)	Menunjukkan sikap rendah hati	Tingkat dalam menunjukkan sikap rendah hati.	P7
		Mengakui keterbatasan dan kesalahan.	Tingkat dalam mengakui keterbatasan dan kesalahan.	P8
		Menghargai kontribusi pengikut	Tingkat dalam menghargai kontribusi pengikut.	P9
	D. Integritas (<i>integrity</i>) ($X_{1,4}$)	Memberikan informasi yang akurat	Tingkat dalam memberikan informasi yang akurat	P10
		Berperilaku konsisten	Tingkat dalam berperilaku konsisten	P11
		Melaksanakan tugas tepat waktu	Tingkat dalam melaksanakan tugas tepat waktu	P12
	E. Menginspirasi (<i>inspire</i>) ($X_{1,5}$)	Bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan	Tingkat tanggungjawab dalam tugas dan pekerjaan	P13
		Keteladanan dalam bertindak	Tingkat dalam menjadi teladan dalam berkata, bertindak.	P14
		Menumbuhkan inspirasi agar berkinerja unggul.	Tingkat dalam menumbuhkan inspirasi agar pengikut berkinerja unggul	P15

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak seseorang. (Mulyasa, 2013, hlm. 62)	Kompetensi (X ₂)	A. Pedagogik (X _{2.1})	Pemahaman landasan kependidikan	Tingkat pemahaman landasan kependidikan yang diampu.	Interval	P16
			Pemahaman terhadap peserta didik	Tingkat pemahaman terhadap peserta didik.		P17
			pembelajaran yang mendidik dan dialogis	Tingkat kemampuan melaksanakan yang mendidik dan dialogis.		P18
				Tingkat belajar memperdalam bidang keilmuan		P19
			Melaksanakan evaluasi hasil belajar.	Tingkat dalam melaksanakan evaluasi belajar.		P20
		B. Kepribadian (X _{2.2})	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.	Tingkat kemampuan bertindak sesuai norma agama, hukum sosial dan kebudayaan nasional.		.P21
			Patut diteladani	Tingkat kemampuan sebagai pribadi yang menjadi teladan		P22
		C. Profesional (X _{2.3})	Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.	Tingkat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab		P23

			Pemahaman materi yang diampu	Tingkat pemahaman materi yang diampu.		P24
		D.Sosial (X _{2.4})	Terampil berkomunikasi secara lisan dan tulisan.	Tingkat kemampuan komunikasi yang efektif dengan rekan kerja		P25
				Tingkat kemampuan komunikasi yang efektif dengan lingkungan		P26
			Terampil menggunakan teknologi komunikasi dan informasi sesuai kegunaannya.	Tingkat ketrampilan dalam menggunakan teknologi komunikasi dan informasi.		P27
Komitmen Organisasional adalah perasaan erat terhadap organisasi dan perasaan tidak akan meninggalkannya. (Meyer dan Allen, 1990)	Komitmen Organisasi onal (X ₃) (Meyer dan Allen, 2001)	A. Komitmen afektif (X _{3.1})	Perasaan bahagia bekerja pada organisasi	Tingkat perasaan bahagia bekerja pada organisasi		P28
			Soasialisasi keberhasilan organisasi	Tingkat dalam penyampaian keberhasilan perkembangan organisasi.		P29
			Merasa menjadi bagian dari organisasi	Tingkat kontribusi dalam penyelesaian masalah organisasi		P30

				Tingkat partisipasi dalam program organisasi		P31
			Memiliki ikatan emosi pada organisasi	Tingkat tanggungjawab dalam pencapaian visi dan misi organisasi		P32
		B. Komitmen Kontinuan (X _{3,2})	Meninggalkan organisasi	Tingkat Keinginan tetap ada dalam organisasi		P33
			Betah bekerja pada organisasi	Tingkat keinginan untuk bertahan bekerja pada organisasi karena sesuai kompetensi		P34
			Kepuasan Penghasilan yang diperoleh	Tingkat kepuasan karena penghasilan sesuai harapan.		P35
		Komitmen Normatif (X _{3,3})	Meninggalkan organisasi hanya karena pensiun	Tingkat perasaan meninggalkan organisasi hanya karena pensiun.		P36
			Keloyalatan pada organisasi	Tingkat kelayatan pada organisasi		P37
			Tanggung jawab moral terhadap organisasi.	Tingkat tanggung jawab moral kepada Universitas.		P38

				Tingkat pemikiran bahwa loyal pada organisasi adalah tindakan bernilai.		P39
Motivasi adalah dorongan kuat yang dimiliki individu, yang menyebabkan individu tersebut berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi. (McClelland, 1961).	Motivasi (X ₄) (McClelland, 1961)	<i>Need for Achievement (nAch)</i> ((X _{4.1})	Mencapai kinerja melebihi target	Tingkat keinginan mencapai target kinerja lebih dari yang ditetapkan		P40
			Mampu bekerja dalam tim	Tingkat kemampuan bekerja dalam tim		P41
			Lebih menyukai pekerjaan yang menantang daripada rutinitas	Tingkat kesukaan melaksanakan pekerjaan yang menantang		P42
		B. <i>Need for Affiliation (nAff)</i> (X _{4.2})	Bersedia mempertimbangkan saran dari Kaprodi	Tingkat kebersediaan mempertimbangkan saran pimpinan		
			Bersedia menerima saran dari rekan kerja,	Tingkat kebersediaan mempertimbangkan dari rekan kerja.		P43
			Pimpinan menghargai prestasi yang dicapai	Tingkat penghargaan pimpinan terhadap prestasi		P44
			Bersedia membantu pekerjaan pimpinan	Tingkat dukungan kepada Pimpinan		P45
Bersedia membantu pekerjaan rekan kerja	Tingkat dukungan terhadap pekerjaan rekan kerja.		P46			
						P47

		<i>C. Need for Power (nPow) (X_{4.3})</i>	Bersedia membantu mengatasi masalah	Tingkat kebersediaan membantu mengatasi masalah	P48
			Meredakan konflik di tempat kerja	Tingkat kemampuan dalam meredakan konflik	P49
			Memiliki hubungan jangka panjang	Tingkat kolaborasi dengan rekan kerja	P50
			Mengendalikan kerja sama dengan rekan kerja	Tingkat dalam kerjasama sesuai dengan kesepakatan	P51
			Mempertanggungjawabkan pekerjaan	Tingkat dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan	P52
			Mempengaruhi rekan kerja agar mencapai kinerja unggul	Tingkat dalam mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai kinerja unggul	P53
			Bersedia memberi saran yang diperlukan	Tingkat kebersediaan dalam memberi saran yang diperlukan	P54
Kinerja adalah Kinerja dosen didefinisikan sebagai hasil kerja seorang dosen waktu melaksanakan pekerjaan	Kinerja (Y)		Pendidikan dan Pengajaran (Y ₁)	Melaksanakan kewajiban tepat waktu	Tingkat tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan kewajiban secara tepat waktu
		Memberikan pelayanan bimbingan mahasiswa untuk kegiatan akademik		Tingkat pelayanan bimbingan mahasiswa untuk kegiatan akademik	P56

pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi pada waktu yang ditentukan (Pedoman Beban Kerja Dosen Tahun 2010)		Memberikan pelayanan bimbingan mahasiswa untuk kegiatan non akademik	Tingkat pelayanan bimbingan mahasiswa untuk kegiatan non akademik	P57
		Mereview program perkuliahan Merevisi bahan ajar	Tingkat intensitas mereview program perkuliahan Tingkat intensitas merevisi bahan ajar	P58 P59
	Penelitian (Y ₂)	Mengajukan proposal penelitian	Tingkat intensitas pengajuan proposal penelitian	P60
		Menghasilkan karya penelitian	Tingkat produktivitas menghasilkan karya penelitian	P61
		Menulis artikel untuk dipublikasikan	Tingkat produktivitas menulis artikel untuk dipublikasikan	P62
		Memanfaatkan hasil pendidikan dan penelitian.	Tingkat kemampuan memanfaatkan hasil penelitian	P63

				untuk mengembangkan bahan ajar.		
		Pengabdian kepada Masyarakat (Y ₃)	Mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat	Tingkat kemampuan memanfaatkan hasil pendidikan untuk dilemmentasikan dalam masyarakat		P64
			Memberikan pelayanan masyarakat atau melakukan kegiatan lain yang menunjang lembaga pemerintahan	Tingkat kemampuan memberikan pelayanan masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang lembaga pemerintahan.		P65
			Berpartisipasi aktif/terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.	Tingkat partisipasi pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat.		P66
		Penunjang (Y ₄)	Bersedia menjadi anggota kepanitiaan	Tingkat partisipasi dalam menjadi anggota suatu kepanitiaan		P67
			Berpartisipasi aktif pada organisasi profesi.	Tingkat partisipasi pada organisasi profesi		P68
			Berpartisipasi aktif dalam pertemuan ilmiah nasional	Tingkat partisipasi aktif sebagai pembicara pada		P69

				<p>pertemuan ilmiah tingkat Nasional.</p> <p>Tingkat partisipasi aktif sebagai peserta pada pertemuan ilmiah tingkat Nasional.</p>		P70
			Berpartisipasi aktif dalam pertemuan ilmiah internasional.	<p>Tingkat partisipasi aktif sebagai pembicara pada pertemuan ilmiah tingkat Internasional.</p> <p>Tingkat partisipasi aktif sebagai peserta pada pertemuan ilmiah tingkat Internasional</p>		P71 P72

3.5. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian adalah dosen Program Studi S1 Manajemen dari 31 Universitas Swasta di Jawa Barat sebanyak 852 Unit analisis dengan sampel yang ditetapkan menggunakan rumus Slovin sebanyak 272 Unit analisis.

3.5.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Jaya, 2018, hlm. 10). Menurut UU. NO. 12, 2012 pasal 59, terdapat enam bentuk Perguruan Tinggi, salah satunya adalah Universitas. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Swasta di Jawa Barat. Universitas merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dan jika memenuhi syarat, Universitas dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Di Jawa Barat terdapat 40 Universitas Swasta, dengan jumlah Program Studi sebanyak 1.067. Dari jumlah tersebut program studi terakreditasi A sebanyak 136, Akreditasi B sebanyak 652, Akreditasi C berjumlah 228 dan tidak terakreditasi 51. Dari 40 universitas tersebut terdapat 35 Universitas yang menyelenggarakan Program Studi S1 Manajemen. Dari jumlah tersebut ada 8 (delapan) Terakreditasi A, 23 terakreditasi B dan 4 terakreditasi C. (LLDIKTI IV, 2020). Dari 35 Universitas Swasta tersebut Program Studi S1 Manajemen yang memperoleh Akreditasi A baru 8. Hal ini menjadi indikasi bahwa pencapaian target sesuai visi dan misi masih belum tercapai. Oleh karena itu penelitian ini mengkaji mengenai kinerja dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B Universitas Swasta di Jawa Barat, yang dimiliki oleh yayasan penyelenggara Perguruan Tinggi. Penetapan dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B sebagai populasi dengan tujuan bahwa peningkatan kinerja pada Program Studi tersebut akan lebih efektif dan lebih maksimal hasilnya karena memiliki kualitas yang sudah baik sehingga dapat menjadi contoh dan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya kesenjangan antara realisasi yang dicapai dengan Visi dan Misi Universitas yang ditetapkan. Dosen tetap terdiri dari dosen yang ditetapkan oleh Yayasan penyelenggara Perguruan Tinggi yang ditetapkan oleh yayasan sebagai dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen yang Terakreditasi A dan B pada Universitas Swasta di Jawa Barat. Melalui perbaikan kinerja dosen Program Studi S1 Manajemen yang terakreditasi A dan B diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen yang ada pada Universitas di Jawa Barat.

3.5.2. Sampel dan Teknik *Sampling*

3.5.2.1. Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. (Jaya, 2016, hlm. 10). Sekaran (2013, hlm. 245) menjelaskan bahwa *sampling frame* adalah aktivitas menentukan perwakilan dari bagian-bagian yang ada di dalam populasi, sehingga bagian dari populasi yang dijadikan sampel dapat mewakili keadaan populasi yang sesungguhnya. Kerangka sampel (*sample frame*) pada penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi jumlah dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A atau B di Jawa Barat sebagai populasi, karena sebagian besar Universitas Swasta di Jawa Barat memiliki Program Studi S1 Manajemen. Terakreditasi A dan B menunjukkan kualitas program studi tersebut sudah baik sehingga dengan sedikit perbaikan pada program studi tersebut hasilnya akan lebih maksimal.
2. Menetapkan ukuran sampel sebagai unit analisis berdasarkan rumus Slovin dalam Riduwan (2012, hlm. 65), selanjutnya dihitung proporsi dosen tetap Program Studi S1 Manajemen terakreditasi A atau B di tiap-tiap Universitas Swasta di Jawa Barat. Penghitungan dilakukan secara proporsional (*proportionate*).

3.5.2.2. Teknik *Sampling*

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016, hlm. 122)

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *proportionate random sampling* yaitu jumlah sampel ditetapkan berdasarkan proporsi jumlah dosen dalam Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B pada satu Universitas Swasta dibandingkan dengan jumlah populasi. Penentuan responden pada tiap Universitas ditetapkan secara acak.

Riduwan (2012, hlm. 65) menjelaskan jumlah sampel ditentukan dengan rumus jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = N: (Nd^2 + 1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi = 852 dosen

d²= presisi /tingkat ketelitian yang ditetapkan (d= 0.05)

Jumlah sampel dosen tetap Program Studi S-1 Manajemen Universitas Swasta se Bandung berdasarkan rumus jumlah sampel adalah:

$$n = N: (Nd^2 + 1)$$

$$n = 852: \{(852 \times 0,05 \times 0.05) + 1\}$$

$$n = 852: (2.13 + 1)$$

$$n = 852: (3.13)$$

n= 272.204 dibulatkan 272 sehingga memenuhi syarat diolah dengan *Structural Equation Model (SEM)* dan *SPSS plug in Process A.F. Hayes Version 3.5.3*.

Berdasarkan penghitungan tersebut maka jumlah sampel untuk tiap Universitas disajikan pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4
Jumlah Sampel

No	Nama Universitas Swasta	Jumlah Dosen	Jumlah Sampel
1	Universitas Pakuan Bogor	40	$40 \times 272/852 = 13$
2	Universitas Ibnu Kaldun (Bogor)	18	$18 \times 272/852 = 6$
3	Universitas Djuanda (Bogor)	15	$15 \times 272/852 = 5$
4	Universitas Nusa Bangsa (Bogor)	8	$18 \times 272/852 = 8$
5	Universitas Pendidikan Putra Indonesia (Cianjur)	13	$13 \times 272/852 = 4$
6	Universitas Swadaya Gunung Jati (Cirebon)	44	$44 \times 272/8532 = 14$
7	Universitas 17 Agustus (UNTAG)	19	$19 \times 272/8532 = 6$
8	Universitas Wiralodra (UNWIR) Indramayu	17	$17 \times 272/8532 = 5$

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

9	Universitas Majalengka	13	$13 \times 272/8532 = 4$
10	Universitas Kuningan	12	$12 \times 272/8532 = 4$
11	Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi	21	$21 \times 272/8532 = 7$
12	President University Bekasi	9	$9 \times 272/852 = 3$
13	Universitas Pelita Bangsa	136	$21 \times 272/852 = 43$
14	Universitas Jendral Ahmad Yani, Bandung Barat	29	$29 \times 272/852 = 9$
15	Universitas Pasundan (Unpas)	32	$32 \times 272/852 = 10$
16	Universitas Katolik Parahyangan	34	$34 \times 272/852 = 11$
17	Universitas Kristern Maranatha (UKM)	56	$56 \times 272/852 = 18$
18	Universitas Islam Bandung (Unisba)	45	$45 \times 272/852 = 14$
19	Universitas Langlang Buana (Unla)	12	$12 \times 272/852 = 4$
20	Universitas Bandung Raya (Unbar)	19	$19 \times 272/852 = 6$
21	Universitas Winaya Mukti (Unwim)	6	$6 \times 272/8532 = 2$
22	Universitas Widyatama (Utama)	89	$89 \times 272/8532 = 28$
23	Universitas Nurtanio (Unnur)	9	$9 \times 272/8532 = 3$
24	Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)	19	$19 \times 272/852 = 6$
25	Universitas Nasional Pasim	29	$29 \times 272/852 = 9$
26	Universitas Al-Ghifari	12	$12 \times 272/852 = 4$
27	Universitas Sangga Buana (YPKP)	23	$23 \times 272/852 = 7$
28	Telkom University	19	$19 \times 272/852 = 6$
29	Universitas Advent Indonesia (UNAI)	12	$12 \times 272/852 = 4$
30	Universitas Garut (UNIGA)	30	$30 \times 272/852 = 10$
31	Universitas Galuh Ciamis (UNIGAL)	12	$12 \times 272/852 = 4$
	Jumlah	852	272

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2020)

3.6. Sumber Data Penelitian

Salah satu jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul informasi. (Sugiyono, 2016, hlm. 187). Pada penelitian ini yang menjadi sumber data adalah dosen tetap Program Studi S1 Universitas Swasta di Jawa Barat yang menjadi responden atau pengisi kuesioner.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dijadikan bahan data penelitian ini berasal dari sumber primer. Teknik pengumpulan dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data dimana partisipan mengisi pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti. (Sugiyono, 2016, hlm. 192-193). Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah dosen tetap Program Studi S1 Manajemen Terakreditasi A dan B Universitas Swasta di Jawa Barat.

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

3.8. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang ada memenuhi syarat digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas menunjukkan instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur, makin tinggi nilai/skor validitas, instrumen yang digunakan makin tepat mengenai sasaran. Artinya item/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Makin tinggi reliabilitas suatu instrument, makin tinggi tingkat kepercayaan terhadap instrumen yang digunakan.

3.8.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan kegiatan untuk memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini (kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya ingin diukur. (Nuryaman, 2015, hlm. 96). Menurut Sugiyono (2016, hlm.183) butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan penelitian ini dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasinya lebih dari 0,3.

Hasil uji validitas untuk 50 responden menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item –Total Correlation* lebih tinggi dari 0,300. Memperhatikan tabel 3.5 sampai dengan tabel 3.9, hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua data pada indikator dari semua variabel dinyatakan valid. Jika dinyatakan valid maka kuesioner dinyatakan berkualitas dan layak untuk dijadikan alat uji pada penelitian ini.

3.8.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel *Servant Leadership* (X₁)

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Servant Leadership* (X₁)

Pernyataan	<i>Correted Item-total Correlation</i>	Standar	Kesimpulan
SL1	0,675	0,300	Valid
SL2	0,540	0,300	Valid
SL3	0,540	0,300	Valid
SL4	0,525	0,300	Valid
SL5	0,314	0,300	Valid
SL6	0,468	0,300	Valid
SL7	0,459	0,300	Valid
SL8	0,604	0,300	Valid
SL9	0,486	0,300	Valid
SL10	0,523	0,300	Valid
SL11	0,768	0,300	Valid
SL12	0,351	0,300	Valid
SL13	0,553	0,300	Valid
SL14	0,318	0,300	Valid
SL15	0,736	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.7.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Pernyataan	<i>Correted Item-total Correlation</i>	Standar	Kesimpulan
KOM1	0,423	0,300	Valid
KOM2	0,440	0,300	Valid
KOM3	0,390	0,300	Valid
KOM4	0,550	0,300	Valid
KOM5	0,382	0,300	Valid
KOM6	0,570	0,300	Valid
KOM7	0,491	0,300	Valid
KOM8	0,502	0,300	Valid
KOM9	0,476	0,300	Valid
KOM10	0,445	0,300	Valid
KOM11	0,418	0,300	Valid
KOM12	0,592	0,300	Valid

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.7.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X₃)

Tabel 3. 7
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X₃)

Pernyataan	<i>Correted Item-total Correlation</i>	Standar	Kesimpulan
KO1	0,510	0,300`	Valid
KO2	0,332	0,300	Valid
KO3	0,470	0,300	Valid
KO4	0,464	0,300	Valid
KO5	0,360	0,300	Valid
KO6	0,384	0,300	Valid
KO7	0,350	0,300	Valid
KO8	0,379	0,300	Valid
KO9	0,455	0,300	Valid
KO10	0,462	0,300	Valid
KO11	0,402	0,300	Valid
KO12	0,379	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.7.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₄)

Tabel 3. 8
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₄)

Pernyataan	<i>Correted Item-total Correlation</i>	Standar	Kesimpulan
MOT1	0,499	0,300	Valid
MOT2	0,583	0,300	Valid
MOT3	0,527	0,300	Valid
MOT4	0,633	0,300	Valid
MOT5	0,504	0,300	Valid
MOT6	0,548	0,300	Valid
MOT7	0,601	0,300	Valid
MOT8	0,538	0,300	Valid
MOT9	0,540	0,300	Valid
MOT10	0,509	0,300	Valid
MOT11	0,603	0,300	Valid
MOT12	0,517	0,300	Valid
MOT13	0,614	0,300	Valid
MOT14	0,484	0,300	Valid
MOT15	0,602	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.7.1.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3. 9
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	<i>Correted Item-total Correlation</i>	Standar	Kesimpulan
KIN1	0,395	0,300	Valid
KIN2	0,420	0,300	Valid
KIN3	0,476	0,300	Valid
KIN4	0,339	0,300	Valid
KIN5	0,460	0,300	Valid
KIN6	0,678	0,300	Valid
KIN7	0,677	0,300	Valid
KIN8	0,672	0,300	Valid
KIN9	0,393	0,300	Valid
KIN10	0,347	0,300	Valid
KIN11	0,491	0,300	Valid
KIN12	0,536	0,300	Valid
KIN13	0,656	0,300	Valid
KIN14	0,578	0,300	Valid
KIN15	0,689	0,300	Valid
KIN16	0,342	0,300	Valid
KIN17	0,331	0,300	Valid
KIN18	0,560	0,300	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.8.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini (kuesioner) dapat digunakan untuk menghasilkan ukuran yang sama dari waktu ke waktu dan lintas situasi. Alat ukur ini (kuesioner) mengindikasikan stabilitas dan konsistensi ketika alat ukur digunakan untuk mengukur konsep. Nuryaman (2015, hlm. 97). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya minimal 0.7. (Priyatno, 2016, hlm. 158)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, artinya semua data pada semua variabel dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner dinyatakan berkualitas dan memenuhi syarat untuk alat pengumpul data pada penelitian ini. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3. 10 berikut ini.

Tabel 3. 10
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Kesimpulan
<i>Servant Leadership</i>	0,873	0,700	Reliabel
Kompetensi	0,820	0,700	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,775	0,700	Reliabel
Motivasi	0,888	0,700	Reliabel
Kinerja	0,877	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2020)

3.7.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai prasyarat analisis parametrik. Pengujian normalitas diperoleh dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Sedangkan kriteria pengujian data terdistribusi normal menurut Priyatno (2013, hlm. 35) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data ditetapkan sebagai data yang terdistribusi secara normal.
- Jika nilai signifikansi < 0, 05 maka data ditetapkan sebagai data yang tidak terdistribusi secara normal

3.9. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Penganalisaan tentang validitas, reliabilitas, dan konsistensi informasi yang ada pada hasil kuesioner dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Sedangkan untuk pengujian hipotesis data diolah dengan menggunakan metode *Process* A.F. Hayes sebagai alat analisis.

Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan memakai rumus *Correlation Product Moment* (Riduwan, 2012) yaitu:

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

Keterangan:

N = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel (jawaban responden)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Penulis memilih menggunakan *structural Equation Model* (SEM) karena:

1. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan hubungan linier, dan normal.
2. Hubungannya bersifat satu arah (sebab akibat)
3. Penelitian ini dilakukan hanya satu kali (*cross sectional*).
4. Skala pengukurannya interval.
5. Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan metode *probability sampling*. anggota populasi penelitian ini mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.
6. Data pada variabel telah diukur dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas.
7. Model yang disusun dalam penelitian berdasarkan teori dan konsep atau pendapat yang relevan dan dikemukakan para ahli dalam buku dan jurnal. Artinya model telah dikaji, diuji, dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu dimana variabel independen mempunyai hubungan kausalitas dengan variabel dependen.

Sugiyono (2016, hlm. 242) memberikan panduan mengenai bagaimana menginterpretasi makna hubungan langsung antara suatu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan nilai korelasi antara satu variabel dengan variabel lain yang dihitung dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Pedoman interpretasi koefisien korelasi seperti pada tabel 3.11 berikut ini:

Tabel 3. 11

Pedoman Interpretasi

Interval	Keeratan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016, hlm. 242)

3.9.1. Rancangan Analisis Deskriptif

Priyatno (2016, hlm.10) menjelaskan yang dimaksud dengan uji deskriptif adalah kegiatan untuk menggambarkan variabel- variabel penelitian yang disajikan

berupa data statistik hasil penelitian. Langkah awal yang dilakukan adalah tabulasi data yang merupakan tanggapan dari responden atas setiap item pernyataan kuesioner. Hasil tabulasi data tersebut diolah sehingga diperoleh gambaran dari kondisi masing-masing variabel penelitian.

Analisis dilakukan dengan cara menghitung jumlah persentase indikator-indikator dari variabel *servant leadership*, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi dan kinerja. Data yang merupakan tanggapan dari responden terhadap setiap item pernyataan dianalisis berdasarkan skor yang diperoleh.

3.9.2. Rancangan Analisis Verifikatif

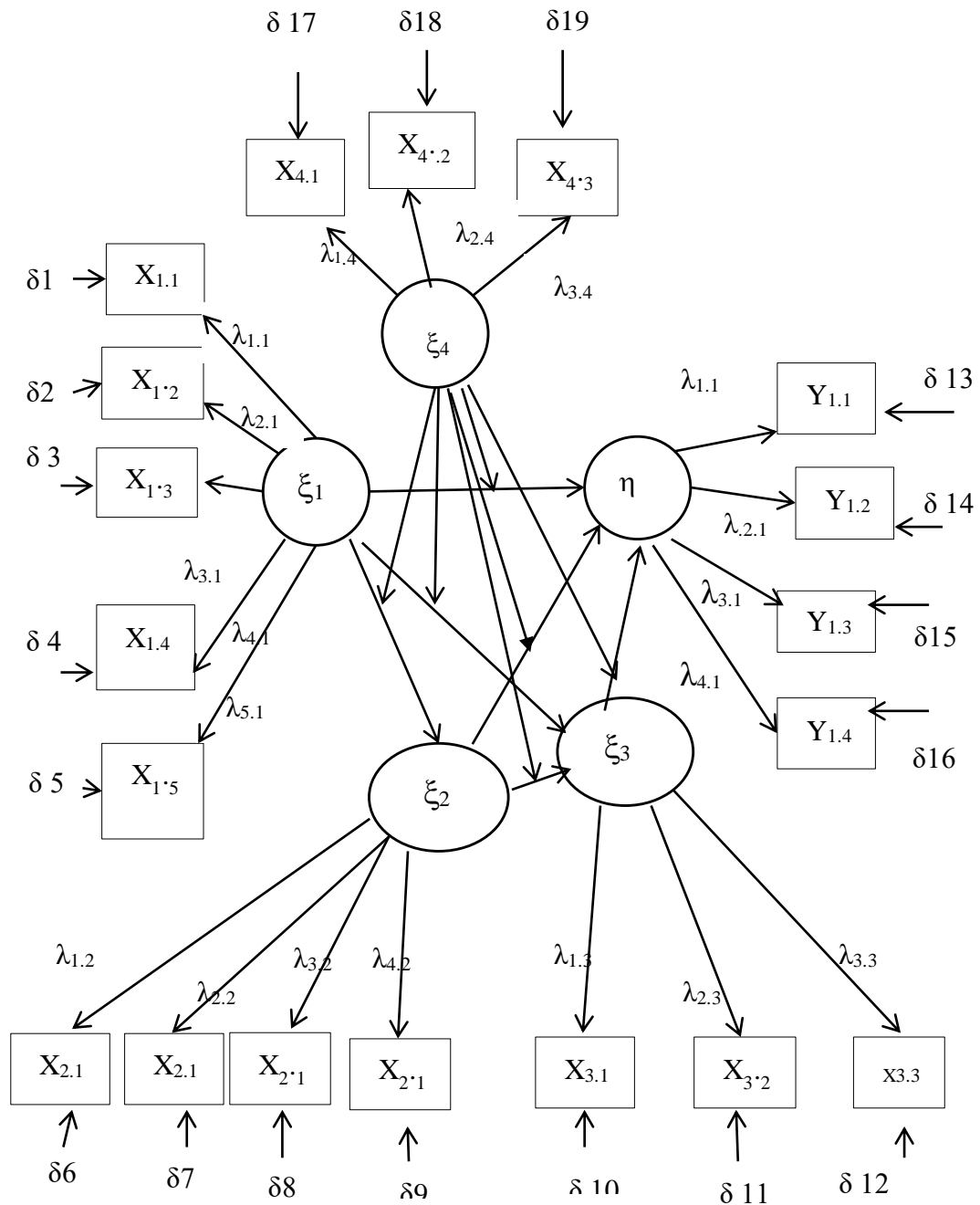
Analisis verifikatif dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data model persamaan struktural (*Structural Equation Model*). Model persamaan struktural dapat dipakai untuk mengestimasi dan mengukur variabel secara simultan antara multipel laten variabel melalui indikator dan menguji variabel moderator. (Latan, 2013). Alasan menggunakan SEM penelitian ini karena SEM (Narimawati, 2017, hlm. 12):

1. Memungkinkan adanya asumsi yang lebih fleksibel
2. Penggunaan analisa faktor penegasan (*confirmatory factor analysis*) dapat mengurangi kesalahan pengukuran, dengan memiliki banyak indikator dalam satu variabel.
3. *Interface* pemodelan grafis berfungsi memudahkan pengguna membaca hasil keluaran analisis.
4. Adanya peluang melakukan pengujian model secara parsial.
5. Adanya peluang melakukan pengujian model secara simultan.
6. Mampu menguji model dengan beberapa variabel independen.
7. Mampu menguji model dengan beberapa variabel dependen.
8. Mampu membuat model untuk variabel mediasi.
9. Memungkinkan membuat model gangguan kesalahan (error),
10. Mampu menguji koefisien di luar variabel.
11. Mampu mengatasi data yang sulit, data yang tidak normal.

3.9.3. Model Penelitian

Berdasarkan teori-teori tentang *servant leadership*, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi dan kinerja, peneliti menetapkan model penelitian untuk

variabel *servant leadership*, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi, kinerja dituangkan pada gambar 3.2.



Gambar 3. 2
Model Penelitian

Menurut Ghazali (2014, hlm.15) ada lambang-lambang statistik yang perlu dijelaskan maknanya sebagai berikut.

a. ξ = Ksi= menunjukkan variabel eksogen (variabel independen)

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

- b. η = Eta= menunjukkan variabel endogen (variabel dependen)
- c. Φ = Phi= menunjukkan korelasi antar dua variabel
- d. γ = Gamma = menunjukkan koefisien regresi dari ξ ke η
- e. β = Beta = menunjukkan koefisien regresi dari η ke η
- f. δ = Zeta = nilai error untuk endogen

Tabel 3.12 menjelaskan beberapa lambang statistik yang berkaitan dengan dimensi-dimensi dari variabel kepemimpinan pelayanan, kompetensi, motivasi, dan komitmen afektif serta kinerja dosen sebagai panduan pada waktu peneliti menjelaskan hasil penelitian yang berkaitan dengan tiap-tiap variabel dan dimensinya.

Tabel 3. 12 Makna Lambang

Lambang	Dimensi	Notasi Statistik	Variabel
$X_{1.1.}$	<i>Serve</i>	ξ_1	<i>Servant Leadership</i>
$X_{1.2}$	<i>Involve</i>		
$X_{1.3}$	<i>Humble</i>		
$X_{1.4}$	<i>Integrity</i>		
$X_{1.5}$	<i>Inspire</i>		
$X_{2.1.}$	Pedagogik	ξ_2	Kompetensi
$X_{2.2}$	Kepribadian		
$X_{2.3}$	Profesional		
$X_{2.4}$	Sosial		
$X_{3.1.}$	Komitmen Afektif	ξ_3	Komitmen Organisasional
$X_{3.2}$	Komitmen Kontinuan		
$X_{3.3}$	Komitmen Normatif		
$x_{4.1}$	<i>Need Of Achievement</i>	ξ_4	Motivasi
$x_{4.2}$	<i>Need Of Affilitation</i>		
	<i>Need Of Power</i>		
$Y_{1.1.}$	Pendidikan dan Pengajaran	η	Kinerja
$Y_{1.2}$	Penelitian		
$Y_{1.3}$	Pengabdian kepada masyarakat		
$Y_{1.4}$	Penunjang		

Tahapan dalam SEM seperti berikut ini:

1. Spesifikasi Model

Langkah awal dalam SEM adalah dengan membuat spesifikasi model yang berfungsi untuk menjawab tujuan penelitian. Spesifikasi model dibangun berdasarkan kerangka berpikir dari penelitian ini (Latan, 2013). Dalam model persamaan struktural variabel laten merupakan variabel kunci, yaitu variabel

yang *unobserved* atau variabel yang tidak dapat diukur, sehingga memerlukan variabel manifest (variabel yang membentuk variabel laten).

2. Modifikasi Model

Modifikasi model bertujuan untuk mendapatkan model yang lebih baik.

3. Identifikasi Model

Identifikasi model merupakan aktivitas untuk memastikan standar *error* lebih kecil dari koefisien determinasi, nilai error tidak negatif, nilai koefisien determinasi tidak negatif. Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan:

- a. Adanya nilai standar error yang lebih besar untuk satu atau lebih koefisien.
- b. Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*.
- c. Adanya nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$) antar koefisien estimasi

4. Estimasi Model

Teknik estimasi model persamaan structural pada penelitian ini menggunakan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (ML) yang lebih efisien dan *unbiased* jika asumsi normalitas multivariate dipenuhi. Jika model struktural dan model pengukuran telah terspesifikasi, langkah selanjutnya adalah memilih program aplikasi yang digunakan untuk mengestimasi. Penelitian ini menggunakan program AMOS 24.

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Langkah ini bertujuan untuk menguji kuesioner yang digunakan melalui uji validitas dan reliabilitas *laten construct*. Validitas dan reliabilitas suatu konstruk dapat dilihat berdasarkan nilai *loading factor* nya, yaitu hasilnya harus signifikan. *Factor loading* harus memenuhi *standardized loading estimate* $> 0,50$ dan yang ideal adalah $0,70$. Penghitungan dilakukan menggunakan rumus *standardized loading* sebagai berikut:

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{measurement Error}}$$

Sedangkan nilai *construct reliability* dihitung dengan rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{measurement Error})}$$

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

Ghozali (2014: 66) *goodness of fit* adalah kegiatan mengukur kesesuaian *in put* observasi dengan prediksi model yang diajukan. Ada 3 jenis pengujian yaitu *absolut fit measure*, *incremental fit measure*, dan *parsimonius fit measures*. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada pendapat Latan (2013:49) yang menyatakan bahwa peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of Fit model*. Schumacker dan Lumax merekomendasikan peneliti dapat hanya melakukan pengujian untuk *Chi-Square*, RMSEA, CFI, NFI dan GFI.

RMSEA singkatan dari *Rootmean square error of appromimation* adalah ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA yang ideal antara 0,05 sampai dengan 0,08 (Ghozali, 2014, hlm. 66)

CFI singkatan dari *Comparative Fit Index*. Alat untuk mengukur perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan null model. Nilai CFI yang ideal adalah harus lebih besar dari 0,9. (Latan, 2013. hlm. 60)

NFI (*Normed Fit Index*) merupakan ukuran perbandingan antara proposed model (model yang diusulkan) dengan null model. Nilai NFI yang ideal adalah sama dengan 0,90 atau lebih dari 0,90. GFI (*goodness of fit index*) merupakan perhitungan untuk menunjukkan *fit* (kesesuaian) yang lebih baik. Nilai ideal GFI \geq 0,90 (Ghozali, 2014, hlm. 67)

3.9.4. Rancangan Analisis *Conditional Process*

Analisis conditional Process adalah analisis yang menggunakan gabungan mediasi dan moderasi yang fokusnya pada estimasi dan interpretasi sifat kondisional (moderasi) pada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun tahapan analisis *conditional process* menurut Hayes (2018) adalah sebagai berikut.

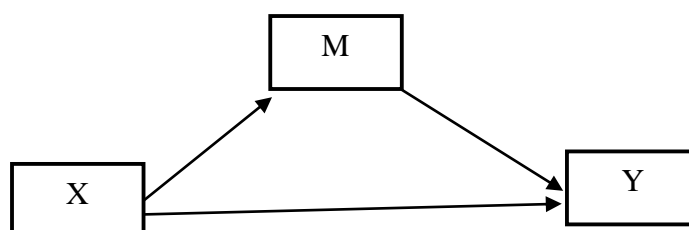
1. Membuat diagram konseptual
2. Membuat diagram statistik.
3. Mengestimasi model statistik
4. Menentukan variabel moderasi yang diharapkan ada.
5. Memeriksa dan menginterpretasikan interaksi yang melibatkan komponen pengaruh tidak langsung
6. Menghitung dan menguji pengaruh tidak langsung bersyarat, apabila relevan.
7. Menghitung dan menguji pengaruh langsung bersyarat, apabila relevan.

8. Menyajikan hasil analisis *conditional process*.

3.8.4.1 Analisis Mediasi

Variabel ketiga M dikatakan memediasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apabila X kausal mempengaruhi M, dan M pada akhirnya mempengaruhi Y. Jadi X mempengaruhi Y dengan mendorong perubahan pada *mediator* (M), yang pada gilirannya memberikan pengaruh pada X terhadap Y. (Hayes dan Rockwood, 2020). Proses mediasi pada penelitian ini secara konseptual dan statistik disajikan berikut ini.

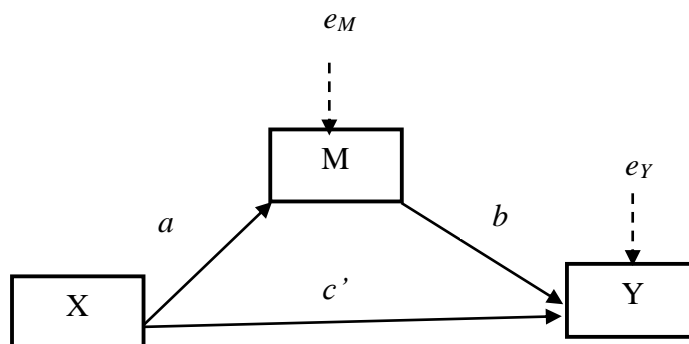
1. Diagram Konseptual



Gambar 3. 3

Diagram Konseptual Model Mediasi (Hayes, 2013)

2. Diagram Statistik



Gambar 3. 4

Diagram Statistik Model Mediasi (Hayes, 2013)

3.8.4.2. Analisis Moderasi

Pengaruh variabel terhadap variabel lain dimoderasi apabila ukurannya bergantung pada variabel moderator. Variabel moderator berfungsi untuk menentukan kapan pengaruh tertentu berlaku. Moderasi menjelaskan kasus dimana variabel ketiga atau variabel moderasi (W) digunakan untuk menjelaskan bahwa kondisi variabel X (independen) memiliki korelasi atau hubungan dengan variabel Y (dependen).

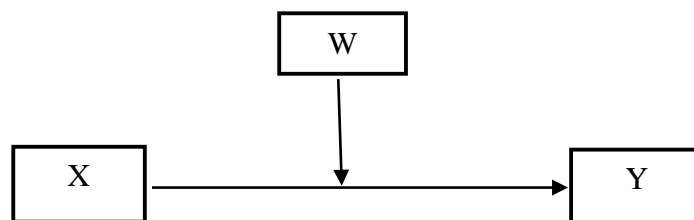
Muji Rahayu, 2021

MODEL CONDITIONAL PROCESS PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SWASTA DI JAWA BARAT

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

Model konseptual dan statistik moderasi dapat digambarkan sebagai berikut

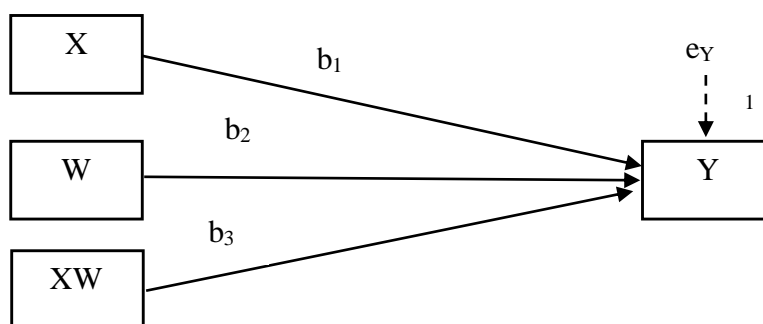
1. Diagram Konseptual



Gambar 3. 5

Diagram Konseptual Model Moderasi (Hayes, 2013)

2. Diagram Statistik



Gambar 3. 6

Diagram Statistik Model Moderasi (Hayes, 2013)

3.10. Rancangan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji 18 hipotesis, yang terdiri dari 9 hipotesis menguji pengaruh langsung antar variabel, 3 hipotesis menguji pengaruh antar variabel secara tidak langsung atau melalui mediasi, dan 6 hipotesis menguji pengaruh antar variabel menggunakan variabel moderasi.

Dasar dari pengambilan keputusan pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) dan pengaruh variabel moderasi adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Sugiyono, 2018), sebagai berikut.

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kompetensi.

H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kompetensi

H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kompetensi

2. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kompetensi.

H_0 :: $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kompetensi.

H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kompetensi.

3. Motivasi memoderasi pada pengaruh *servant leadership* terhadap kompetensi

H_0 : $p > 0,05$, motivasi artinya tidak memoderasi pada *servant leadership* terhadap kompetensi.

H_a : $p < 0,05$, motivasi artinya memoderasi pada *servant leadership* terhadap kompetensi.

4. Terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.

H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap komitmen organisasional

H_a : $p < 0,05$, artinya pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap komitmen organisasional

5. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap komitmen organisasional.

H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap komitmen organisasional.

H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap komitmen organisasional.

6. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen organisasional.

H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen organisasional.

H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen organisasional.

7. Motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.

- H_0 : $p > 0,05$, artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.
- H_a : $p < 0,05$, artinya motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.
8. Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional.
- H_0 : $p > 0,05$, artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional.
- H_a : $p < 0,05$, artinya motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional.
9. Kompetensi memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.
- H_0 : $p > 0,05$, artinya Kompetensi tidak memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional.
- H_a : $p < 0,05$, artinya artinya Kompetensi memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional
10. Terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kinerja.
- H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.
- H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif *servant leadership* terhadap kinerja.
11. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.
- H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.
- H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja.
12. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja.
- H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja.
- H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja.
13. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

14. Motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya motivasi memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

15. Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

16. Motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya motivasi tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya motivasi memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

17. Kompetensi memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya kompetensi tidak memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya kompetensi memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

18. Komitmen organisasional memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_0 : $p > 0,05$, artinya komitmen tidak memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.

H_a : $p < 0,05$, artinya komitmen organisasional memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja.