BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Husein Umar (2004 : 303) mengatakan bahwa objek penelitian adalah sebagai berikut :

> " objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu "

Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau independent Sedangkan Perilaku kewargaan karyawan adalah sebagai variabel terikat atau dependent. Dan penelitian ini dilakukan pada karyawan bank mandiri kcm cikalong.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi, secara khusus menggunakan pendekatan manajemen SDM, berkaitan dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jenis metode penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Menurut Umi Narimawati (2010:21):

Penelitian Deskriptif adalah menggambarkan/ menguraikan hasil penelitian melalui mengungkapkan berupa narasi, grafik, maupun gambar.

Metode deskripsi bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y. Penelitian

Verifikatif adalah pengujian hipotesis penelitian melalui alat analisis statistik. Metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain penelitian

Desain penelitian menurut M.Nazri (2003:34) dalam Umi Narimawati (2010:30) mengemukakan bahwa:

“ desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”.

Berdasarkan landasan teori, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi serta satu variabel terikat yaitu perilaku kewargaan karyawan.

Adapun defenisi dan istilah variabel menurut Iqbal Hasan (2002 : 18) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah perilaku kewargaan karyawan.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Namun, suatu variabel tertentu dapat sekaligus menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Demikian halnya Umi Narimawati (2010:30) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti. Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi pada kepemimpinan dan komitmen organisasi juga perilaku kewargaan karyawan. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian: ”Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan.”

   Mengidentifikasi masalah yang terjadi.

2. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Seberapa

besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan

3. Menetapkan tujuan penelitian. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan
4. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan baik secara simultan maupun parsial.
5. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini pengaruh kepemimpinan mengacu kepada pendapat Kohli (1998). Komitme organisasi menurut konsep Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004), selanjutnya Perilaku kewargaan karyawan Organ *et al*. (2006:22)
6. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survey langsung, wawancara, dan pengambilan data langsung.
7. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dan juga analisis jalur.
8. Melaporkan hasil penelitian.

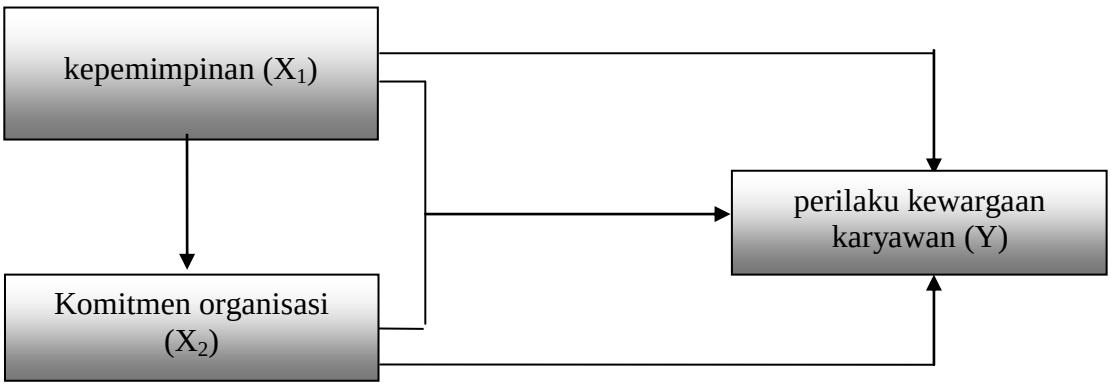
   Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini seperti tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong	*Cross Sectional*
T – 2	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong	*Cross Sectional*
T – 4	*Descriptive & Virifikatif*	*Descriptive dan Elplanatory survey*	Karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variable bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variable tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dikaji adalah Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan, dimana:

1. Variabel Independen (X)

yaitu variabel bebas yang keberadaannya mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2. Variabel Dependen (Y)

yaitu variabel tidak bebas yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku kewargaan karyawan.

Adapun operasionalisasi variabel yang digunakan dalam pengukuran tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
kepemimpinan (X_1)	merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan	• Memiliki persepsi sosial • Kemampuan berfikir abstrak • Keseimbangan emosional	• Pola pikir yang mengutamakan lingkungan kerja • Keputusan / kebijakan yang dibuat memiliki tujuan positif • Kestabilan dalam	Ordinal	1 2 3	PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
kepemimpinan (X_1)	kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. robbins (1996)		menghadapi permasalahan yang dihadapi			
Komitmen organisasi (X_2)	Komitmen organisasi *(organizational commitment)* dapat diidentifikasikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan berpartisipasi aktif di dalamnya McNeese-Smith, (1996)	• Perasaan • kebanggaan • kepeduliaan • hasrat • Kepercayaan • Kemauan • Konsisten	• Perasaan menjadi bagian dari organisasi • Kebanggaan terhadap organisasi • Kepedulian terhadap organisasi • Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi • Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi • Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi • Tidak ada keinginan pindah kerja	Ordinal	4 5 6 7 8 9 10	
Perilaku kewargaan karyawan (**Y**)	sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan	• Altruism • Courtesy • civic virtue • Conscientiousness • Sportmanship	• mementingkan kepentingan umum • kerelaan dalam membantu orang lain • kepedulian terhadap	Ordinal	11 12 13	

	memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Organ et al (1988; dalam Hoffman, 2007)		kelangsungan perusahaan • peningkatan kinerja • Toleransi/ Kerelaan dalam kondisi terendah		14 15	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya Iqbal Hasan (2008 : 32)

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) data primer sebagai berikut : "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi

sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data – data terkait dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan karyawan.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa data Sekunder dimana data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu laporan MSDM, berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data baik yang akan diteliti oleh penulis. Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Studi Kepustakaan (Library research), observasi melalui pencarian secara online. Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dan menelaah berbagai bacaan dan literatur. Mengutip berbagai pengertian teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.2.3.2 Sumber dan Teknik penentuan data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakn tentang populasi dan sampel.

- **Populasi**

Menurut Umi Narimawati (2008:161), populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakterisktik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

- **Sampel**

Menurut Umi Narimawati (2009:73), "Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian". Dalam penelitian ini yang digunakan dalam pemilihan data diperoleh.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden, yang yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Vincent Gasperz (2001:63) mengemukakan bahwa :

> *Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum.

Banyaknya karyawan berdasarkan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 30 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

3.2.4.1 Wawancara

Penulis melakukan komunikasi dan Tanya jawab dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan lisan pada pihak yang bersangkutan mengenai masalah yang di teliti seara langsung. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kebagian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan karyawan, dengan harapan tujuan memperoleh informasi mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.2.4.2 Kuesioner

Pengumpulan data yang di lakukan melalui penyebaran serangkaian pertanyaan secara tertulis kepada karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong. Langkah –langkah Penyusunan angket :

a) Menyusun kisi –kisi angket atau daftar pertanyaan
b) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternative jawabannya. Jenis instrument yang di gunakan dalam angket merupakan instrument yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternative jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternative jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda *checklist*

c) Menetapkan criteria pemberian skor untuk setiap item pertanyaan alat ukur yang di gunakan dalam pemberian skor adalah daftar pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal,

Menurut *Sugiyono* (2006:87), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1.

Karena data ini berskala ordinal, maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. artinya obyek yang di teliti mempunyai peringkat dalam lima urutan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternative jawaban dapat dilihat table di bawah ini :

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2.4.2.1 Uji Validitas

Menurut Cooper dalam Umi Narimawati (2006:720) validitas adalah :

" Validity is a characteristic of measuraement concerned with the wxtent that a test measures wahat the researcher actually wishes to measure"

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus daripada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

R = koefisien korelasi pearson

X = skor item pertanyaan

Y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (tarif signifikan 5%)

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Dimana :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n-2$$

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Keputusan uji validitas instrument dengan menggunkan tarif signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instrumen dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan t0,05(69)= 1.977 maka instrument tersebut dapat digunakan.

2. Item instrumen dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari t0,05(69)=1,977 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas masing-masing indicator:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,511	0,30	Valid
Item 2	0,566	0,30	Valid
Item 3	0,373	0,30	Valid

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 4	0,667	0,30	Valid
Item 5	0,514	0,30	Valid
Item 6	0,562	0,30	Valid
Item 7	0,582	0,30	Valid
Item 8	0,417	0,30	Valid
Item 9	0,658	0,30	Valid
Item 10	0,690	0,30	Valid
Item 11	0,626	0,30	Valid

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Kewargaan Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 12	0,616	0,30	Valid
Item 13	0,708	0,30	Valid
Item 14	0,822	0,30	Valid
Item 15	0,813	0,30	Valid
Item 16	0,619	0,30	Valid
Item 17	0,680	0,30	Valid

Pada ketiga table di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,30, hasil ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variable valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper dalam umi narimawati (2006:716) relibilitas adalah :

" reliability is a characteristic of measuraement concerned with acuracy, precisin, and consistency".

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji relibilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *split Half Method* (Spearman-Brown Correlation)

Tehnik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes kapada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya dalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganji/genap) kemudian dikelempokan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I total kelompok II
5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunkan rumus sebagai berikut :

Dimana : $$r1 = \frac{2rb}{1 + rb}$$

r1 = reliabilitas internal seluruh item

rb = Korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan *(error of reliability)* dengan dengan r kritis = 0.700. Apabila alat ukur tersebut <

0.700 maka dinyatakan tidak reliabel dan apabila > 0.700 maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel (Jonathan S., 2006:220).

Untuk melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien realibilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasasil pengolahan menggunakan metode split-half diperoleh dari hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,723	0,30	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,878	0,30	Reliabel
Perilaku Kewargaan Karyawan	0,901	0,30	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variable sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain seperti absensi karyawan, data kualitas kredit yang ada kaitannya dengan

permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai kepemimpinan, komitmen organisasi dan prilaku kewargaan karyawan.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

A. Analisis Deskriptif

Penulis dalam menyusun usulan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana data tersebut diperoleh dan dianalisa dengan dasar teori yang ada sekarang sehingga dapat memberikan suatu gambaran yang cukup jelas.

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah

responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \quad X\ 100\%$$

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.8
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor Tanggapan Responden	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Tinggi
2	36.01 – 52.00	Kurang Tinggi
3	52.01 – 68.00	Sedang
4	68.01 – 84.00	Tinggi
5	84.01 – 100	Sangat Tinggi

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

B. Analisis Kuantitatif

Korelasi dapat positif atau negatif. Korelasi positif menunjukkan arah yang sama hubungan antar variabel, artinya jika variabel X besar, maka variabel Y semakin besar pula. Sebaliknya korelasi negative menunjukkan

arah yang berlawanan, artinya jika variabel X besar, maka variabel Y menjadi kecil.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan. dan seberapa besar yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Rumus koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \text{ x } 100\ \%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala *rating scale* dengan *rating scale*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan langkah-langkah :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*", dengan rumus sebagai berikut :

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ under\ upper\ limit - Area\ under\ lower\ limit}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

(1) Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :

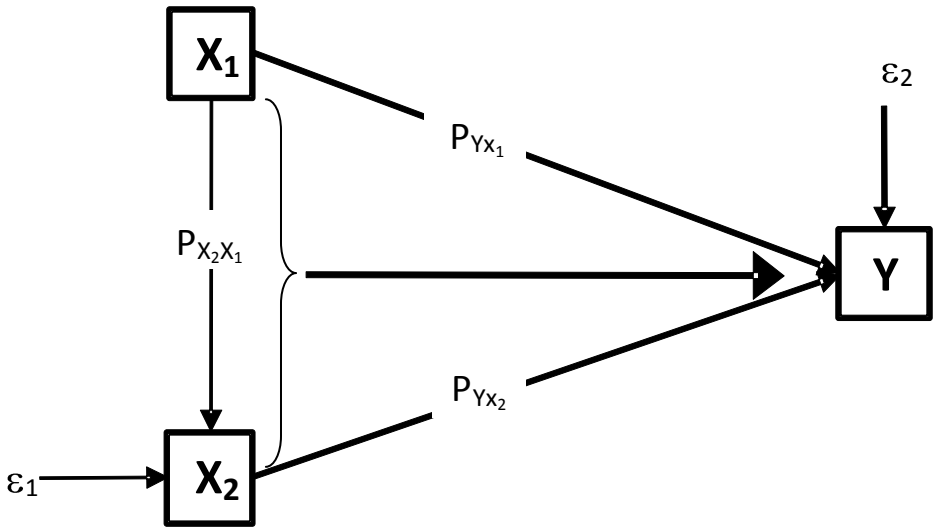
a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala Minimal | + 1

Untuk mengetahui kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.

1. Analisis Jalur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis)* karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan. Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisa Jalur

Keterangan :

X_1 = kepemimpinan

X_2 = Komitmen organisasi

Y = Perilaku kewargaan karyawan

Px_{2X1} = Koefisien jalur kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi

Pyx_1 = Koefisien kepemimpinan terhadap Perilaku kewargaan karyawan

Pyx_2 = koefisien jalur Komitmen organisasi terhadap Perilaku kewargaan karyawan

ε = Pengaruh faktor lain

2. Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}\ \sqrt{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2}}$$

dimana : $-1 < r < +1$

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.9 di bawah ini:

Tabel 3.9
Tingkat Keeratan Korelasi

0 - 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 - 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 - 0.60	Korelasi sedang
0.61 - 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

3. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari

$R^2=SS_{reg}/SS_{tot}$

$Kd= r^2x100\%$

Dimana :

d : Koefisien Determinasi
r : Koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

$H_{01;}\mu_{BO} \leq 68\%$ Kepemimpinan Pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi belum baik

$H_{011\,;}\,\mu_{BO} > 68\%$ Kepemimpinan Pada Pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi belum baik

$H_{02\,;}\,\mu_{KP} \leq 68\%$ Komitmen Organisasi Pada Pada PT Bank Mandiri (persero)

tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi belum baik.

H_{012} ; $\mu_{KP} > 68\%$ Komitmen Organisasi Pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi sudah tinggi

H_{01} ; $\mu_{BO} \leq 68\%$ Perilaku kewargaan karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi belum baik

H_{011} ; $\mu_{BO} > 68\%$ Perilaku kewargaan karyawan Pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong dalam kondisi sudah baik

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n_k_1)R^2_{Y.X\ldots}}{k(1_R^2_{Y.X\ldots..})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prilaku individu anggota) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan

uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh Perilaku kewargaan karyawan

H_1 ; $\rho \neq 0$,Secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Perilaku kewargaan karyawan

Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.10

Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{XY....Xk})CR_{ii}}{(n - k - 1)}}} \quad I = 1,2,3.....,$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H_{01} ; $\rho = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_{11} ; $\rho \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H_{02} ; $\rho = 0$, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan karyawan.

H_{12} ; $\rho \neq 0$, kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan karyawan.

H_{03} ; $\rho = 0$, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan karyawan

H_{13} ; $\rho \neq 0$, komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan karyawan.

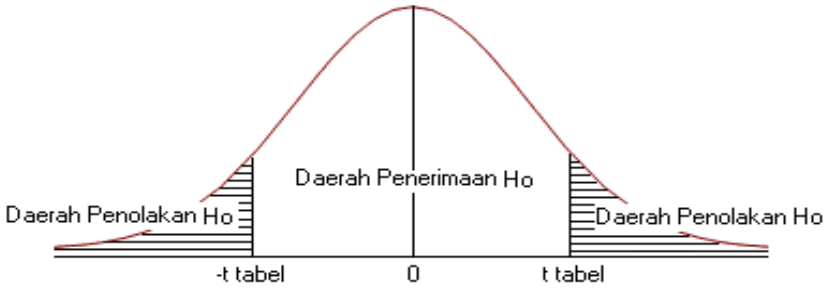
c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis