

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah *mindful leadership*, *organizational culture*, *organizationql commitment*, dan *self-efficacy*. Adapun penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *mindful leadership*, *organizational culture* terhadap *organizationql commitment* melalui *self-efficacy* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur. Karakteristik universitas yang dijadikan lokasi penelitian ini yaitu universitas yang telah berdiri lebih dari empat tahun dengan jumlah mahasiswa diatas 3.000 mahasiswa.

3.1.1 Gambaran Umum Perguruan Tinggi

1. **Universitas Galuh:** Universitas Galuh terletak di Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, Indonesia. Didirikan pada tahun 1982, universitas ini merupakan salah satu perguruan tinggi swasta tertua di wilayah tersebut. Universitas Galuh telah berkembang menjadi pusat pendidikan yang menyelenggarakan berbagai program studi di berbagai bidang ilmu.
2. **Universitas Garut:** Universitas Garut terletak di Kabupaten Garut, Jawa Barat, Indonesia. Didirikan pada tahun 1986, universitas ini memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusia di wilayah Garut dan sekitarnya. Universitas Garut menawarkan beragam program studi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan dan pengembangan daerah.

3. **Universitas Perjuangan: Universitas Perjuangan Tasikmalaya** atau disingkat **UNPER**, adalah sebuah universitas swasta yang terletak di Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Universitas ini berada di bawah naungan Yayasan Universitas Siliwangi. Setelah melepas Universitas Siliwangi menjadi perguruan tinggi negeri, Yayasan Universitas Siliwangi merasakan perlunya mengelola universitas swasta tersendiri untuk meningkatkan kuantitas wisudawan yang berhasil diluluskan. Untuk itu, dibangunlah Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Universitas ini didirikan melalui SK Mendikbud RI No. 603/E/O/2014 tanggal 17 Oktober 2014.
4. **Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya**: Universitas ini terletak di Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia. Didirikan oleh organisasi Islam Muhammadiyah pada tahun 1984, universitas ini mengutamakan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya menawarkan berbagai program studi di bidang pendidikan, teknik, sosial, dan humaniora.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *survey explanatory*, yaitu suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan

variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji teori, dan hasil dari penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru, yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Adapun analisis yang digunakan dalam pengolahan data antara variabel ialah analisis regresi. Dengan cara ini, peneliti ingin mencari keterkaitan antara *mindful leadership*, *organizational culture*, dan *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* pada dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan teori-teori yang didapatkan dari *literatur review* dan juga hasil penelitian terdahulu, variabel-variabel penelitian ini selanjutnya diidentifikasi menjadi variabel-variabel operasional seperti ditunjukkan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>Mindful Leadership</i> (X_1)	pendekatan kepemimpinan yang menggabungkan prinsip-prinsip kesadaran (<i>mindfulness</i>) ke dalam praktik kepemimpinan	1. <i>Awareness</i> 2. <i>Attention</i> 3. <i>Acceptance</i>	Kesadaran terhadap pikiran dan perasaan saat ini. Kemampuan untuk memusatkan perhatian pada satu objek atau kegiatan tanpa terpengaruh oleh distraksi	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			Kemampuan untuk menerima dan menghadapi pengalaman, termasuk emosi tidak menyenangkan, tanpa berusaha untuk mengubahnya	
<i>Organizational Culture (X₂)</i>	seperangkat nilai dan perilaku yang membentuk lingkungan unik suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="820 770 1050 837">1. <i>Innovation and risk taking</i> <li data-bbox="820 1122 1050 1189">2. <i>Attention to detail</i> <li data-bbox="820 1323 1050 1391">3. <i>Outcome orientation</i> <li data-bbox="820 1525 1050 1592">4. <i>People orientation</i> <li data-bbox="820 1805 1050 1872">5. <i>Team orientation</i> <li data-bbox="820 1951 1050 1980">6. <i>Aggressiveness</i> 	<p data-bbox="1075 770 1262 1061">Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengambil langkah-langkah berisiko</p> <p data-bbox="1075 1061 1262 1274">Kemampuan untuk memperhatikan dan menangkap detail-detail kecil</p> <p data-bbox="1075 1274 1262 1464">Fokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang konkret</p> <p data-bbox="1075 1464 1262 1756">Kepedulian dan perhatian terhadap kebutuhan, keinginan, dan hubungan dengan orang lain</p> <p data-bbox="1075 1823 1262 1957">Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim</p>	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		7. <i>Stability</i>	Tingkat ketegasan dan keberanian dalam mencapai tujuan Kondisi konsisten dan ketahanan terhadap perubahan atau tekanan eksternal	
<i>Self-Efficacy</i> (Z)	suatu kepercayaan diri terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan	1. <i>Level</i>	Tingkat atau kategori di mana suatu sifat atau karakteristik diukur Intensitas atau kekuatan suatu karakteristik atau kemampuan Sejauh mana suatu karakteristik atau kemampuan berlaku atau relevan dalam berbagai konteks atau situasi	Ordinal
		2. <i>Strength</i>		
		3. <i>Generality</i>		
<i>Organizational Commitment</i> (Y)	Kedekatan emosional, keterlibatan, dan identifikasi individu memainkan peran krusial dalam pelaksanaan	1. <i>Affective Commitment</i>	Tingkat keterlibatan emosional dan afektif seseorang terhadap organisasi atau pekerjaan Kesadaran seseorang	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	operasional organisasi.	2. <i>Continuance Commitment</i>	terhadap biaya atau konsekuensi yang terkait dengan pindah atau meninggalkan organisasi	
		3. <i>Normative Commitment</i>	Keterikatan seseorang terhadap organisasi karena perasaan kewajiban moral atau norma sosial	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan deskriptif, artinya data yang diperoleh di lapangan sedemikian rupa sehingga memberikan data yang sistematis, faktual dan akurat mengenai permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni kuesioner, adalah sejumlah pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala ordinal dengan skala 1 sampai 5. Alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Pengukuran Skala Ordinal

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Data Olahan

3.2.3 Populasi dan Teknik *Sampling*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Riyani, 2021). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur, yaitu:

Sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 146). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).

Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil agar mewakili seluruh populasi digunakan rumus Slovin sebagai berikut (Syahrir et al., 2020: 23).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

N = Populasi

n = Ukuran sampel

$e^2 = \text{standar error}$ (e=5%)

Jadi untuk populasi (N) sebanyak 792 jumlah dosen tetap yang diperoleh dari 4 (empat) Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur, dengan nilai kritis yang diinginkan (e) sebesar 5% maka ukuran sampel yang digunakan sebagai berikut.

$$n = \frac{792}{1 + 792(0.05)^2} = 266$$

dibulatkan menjadi 266 sampel.

Berdasarkan perhitungan sampel minimal di atas, maka dalam penelitian ini ditetapkan ukuran sampel sebesar 266 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportionate random sampling*, yaitu Teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2018: 133).

Berikut detail jumlah dosen tetap aktif yang akan di jadikan sampel dari 4 (empat) Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur, sebagai berikut.

Tabel 3. 3
Proporsional Sampel dari Populasi

No.	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Sampel
1.	Universitas Galuh	109
2.	Universitas Garut	90

3.	Universitas Perjuangan	32
	Universitas Muhammadiyah	35
4.	Tasikmalaya	

Sumber: Data Olahan

Seperti yang telah dikemukakan bahwa, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, dengan demikian kriteria pengambilan sampel sebagai berikut.

1. Responden adalah dosen tetap di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur;
2. Responden adalah dosen tetap di Universitas Swasta Wilayah Priangan Timur yang bersedia untuk mengisi kuesioner.

3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus-rumus atau dengan aturan yang ada sesuai dengan pendekatan peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.4.1 Uji Instrumen Penelitian

3.2.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan bisa dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel, data dikatakan valid jika t -hitung lebih besar dari r -tabel (r -hitung $>$ r -tabel).

3.2.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpa. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai cronbach Alpa > 0.60 . jika nilai cronbach Alpa > 0.60 maka dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai cronbach Alpa < 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.2.4.1.3 Nilai Jenjang Interval (NJI)

Setelah diketahui skor rata-rata maka hasil tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$(\text{Nilai jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Diminta:

1. Jumlah kriteria pernyataan : 5
2. Nilai tertinggi : 5
3. Nilai terendah : 1
4. NJI (Nilai Jenjang Interval) : $(5-1) : 5 = 0,8$

Dengan demikian, maka interval dari kriteria nilai jenjang interval adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

No	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81-2,60	Tidak Baik
3	2,61-3,40	Kurang Baik
4	3,41-4,20	Baik
5	4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2021)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Garis Kontinum

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik
1.00	1.80	2.60	3.40	4.20

Sumber: Sugiyono (2021)

3.2.4.1.4 Method Success Interval (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasikan menjadi interval, karena penggunaan analisis linier sederhana data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Interval*). Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lainnya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jikakita hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur

tersebut. Langkah – langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area Under Upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus sebagai berikut:

$$y = sv + [k]$$

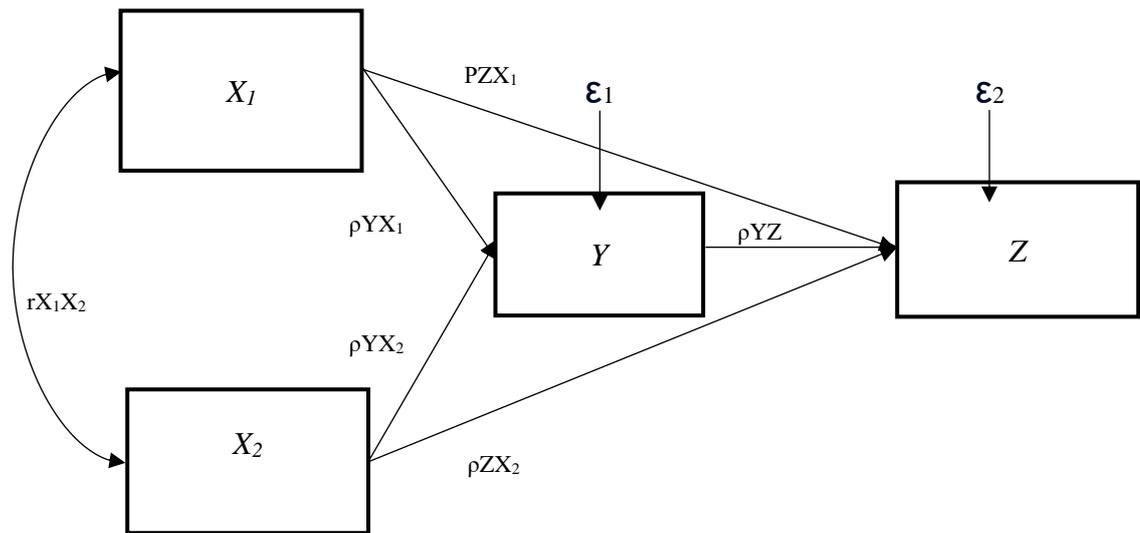
$$k= 1 [SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program IBM SPSS *for Windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.2.4.2 Analisa Jalur

Analisa jalur atau path analisis menurut (Hamid, Sufi, Konadi, Akmal, & Iddris, 2019, pp. 9-10), dikembangkan pertama pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright. Analisis jalur sebenarnya sebuah teknik yang merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (causing modeling). Pengertian analisa jalur sendiri merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab-akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur untuk menjelaskan variabel independen, dependen dan intervening untuk pengujian hipotesis serta untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen, variabel independen terhadap variabel intervening. Serta pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel intervening. Teknik analisa jalur juga untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen (X1, X2, X3). Hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar, sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Diagram Analisa Jalur

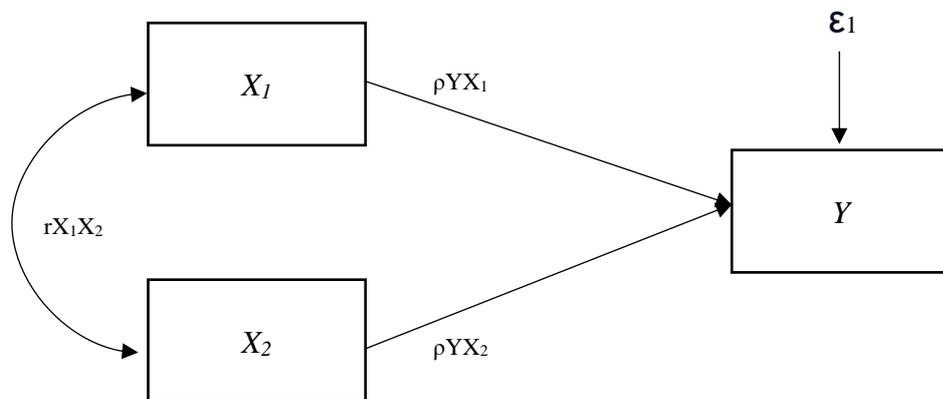
Keterangan:

X_1 = *Mindul Leadership*

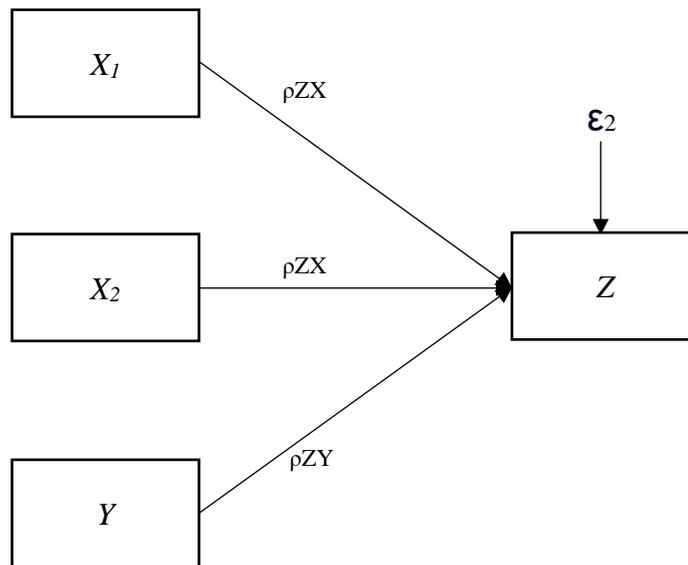
X_2 = *Organizational Culture*

Y = *Self-Efficacy*

Z = *Organizational Commitment*



Gambar 3. 2
Diagram Analisa Jalur Sub Struktural 1



Gambar 3. 3
Diagram Analisa Jalur Sub Struktural 2

3.2.4.3 Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antar variabel, adapu rumus untuk menghitungnya adalah sebagai berikut:

$$r_{XiXj} = \frac{n \sum_{h=1}^n XiXj - \sum_{h=1}^n Xi \cdot \sum_{h=1}^n Xj}{\sqrt{(n \sum_{h=1}^n Xi^2 - (\sum_{h=1}^n Xi)^2) \cdot (n \sum_{h=1}^n Xj^2 - (\sum_{h=1}^n Xj)^2)}}$$

Koefisien korelasi ini akan besar apabila tingkat hubungan antar variabel kuat. Lebih lanjut apabila hubungan antar variabel kuat, maka nilai r akan besar, besarnya nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3. 6
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangar Rendah
0,199 – 0,399	Rendah

0,399 – 0,599	Sedang
0,599 – 0,799	Kuat
0,799 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2021

3.2.4.4 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel independen terhadap variabel intervening, variabel dependen terhadap variabel intervening. Untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel tersebut dapat menggunakan persamaan dibawah ini:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R² = Koefisien ganda

3.2.4.5 Mencari Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Untuk mencari hubungan langsung atau tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini, dapat di lihat pada Tabel 3.10 di bawah ini.

Tabel 3. 7
Hubungan Antar Variabel

Sub Struktural 1		
Pengaruh <i>Mindful Leadership</i> Terhadap <i>Self-Efficacy</i>		
Pengaruh langsung	$(\rho_{FX})^2$	A
Pengaruh tidak langsung melalui X ₂	$(\rho_{FX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{FX_2})$	B

Total pengaruh <i>Mindful Leadership</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i>	A+B	C
Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Self-Efficacy</i>		
Pengaruh langsung	$(\rho_{FX})^2$	D
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{FX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{FX_1})$	E
Total pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Self-Efficacy</i>	D+E	F
Residu Sub Struktural I	1-F	G
Sub Struktural 2		
Pengaruh <i>Mindful Leadership</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>		
Pengaruh langsung	$(\rho_{ZX_1})^2$	H
Pengaruh tidak langsung melalui Y	$(\rho_{FX_1})(\rho_{FX_1})(\rho_{FZ})$	I
Total pengaruh <i>Mindful Leadership</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	G+H	J
Pengaruh <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>		
Pengaruh langsung	$(\rho_{ZX_2})^2$	K
Pengaruh tidak langsung melalui Y	$(\rho_{FX_2})(\rho_{FX_2})(\rho_{FZ})$	L
Total pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	K+L	M
Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i>		
Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	$(\rho_{ZY})^2$	N
Total pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	J+M+N	O

Total pengaruh <i>Mindful Leadership, Organizational Culture, dan Self-Efficacy</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	J+N+O	P
Residu Sub Struktural II	1-P	Q