

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam sebuah penelitian diperlukan metode atau pendekatan dan prosedur untuk melakukan penelitian terhadap fenomena yang ada di lapangan berdasarkan metode penelitian yang ilmiah sehingga hasil yang diperoleh bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya. Berdasarkan jenis masalah yang digambarkan sebelumnya dan tujuannya, penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi.

Penelitian korelasional biasanya melibatkan pengukuran dua variabel pada individu. Hasil pengukuran tersebut kemudian di tinjau ulang untuk melihat pola hubungan yang muncul pada kedua variabel dan untuk mengukur kekuatan hubungan kedua variabel tersebut. (Gravetter & Forzano, 2006). Tujuan dari studi korelasional adalah untuk memeriksa dan menggambarkan asosiasi dan hubungan antara kedua variabel yang diukur. Secara lebih spesifik, tujuan dari studi korelasional adalah untuk membangun suatu hubungan antara variabel dan menggambarkan bagaimana sifat hubungan tersebut.

Alasan digunakannya penelitian dengan metode studi korelasi adalah karena pertama, dari hasil wawancara dan observasi memunculkan dua variabel yang menjadi pokok masalah di Bank Woori Saudara KCPA Cianjur, yaitu variabel kohesifitas dan variabel kepemimpinan, sehingga metode penelitian korelasi menjadi metode yang cocok untuk penelitian ini. Alasan kedua adalah untuk bisa menggambarkan sifat hubungan antara kedua variabel ini.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti. Variabel yang akan diukur dan diteliti dalam penelitian ini adalah kohesifitas pada Karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur dan persepsi karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur terhadap perilaku pimpinannya. teori perilaku kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian para peneliti **Ohio State University (1962)**. Sementara teori kohesifitas yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh **Thomas Treadwell (2000)**.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

Pimpinan memiliki 12 dimensi perilaku, yaitu representasi, toleransi terhadap ketidakpastian, membangun struktur, sesuai dengan peran, menekankan pada produktifitas, berorientasi pada atasan, menginginkan rekonsiliasi, kemampuan persuasi, toleransi dan kebebasan, konsiderasi, keakuratan prediksi, dan integritas kelompok (Stogdill, 1962).

Kohesifitas kelompok didefinisikan sebagai suatu perekat yang mengikat anggota kelompok dalam pengejaran mereka terhadap suatu tujuan bersama (Treadwell, Lavertue, Kumar, & Veeraraghvan, 2001).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, persepsi karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur terhadap sering atau tidaknya pimpinan mereka pada periode ini menunjukkan perilaku-perilaku yang mengarah pada representasi, toleransi terhadap ketidakpastian, membangun struktur, sesuai dengan peran, menekankan pada produktifitas, berorientasi pada atasan, menginginkan rekonsiliasi, kemampuan persuasi, toleransi dan kebebasan, konsiderasi, keakuratan prediksi, dan integritas kelompokrepresentasi, toleransi terhadap ketidakpastian, membangun struktur, sesuai dengan peran, menekankan pada produktifitas, berorientasi pada atasan, menginginkan rekonsiliasi, kemampuan persuasi, toleransi dan kebebasan, konsiderasi, keakuratan prediksi, dan integritas kelompok. Persepsi terhadap pimpinan tersebut diukur dengan menggunakan 12 aspek perilaku tersebut. Adapun aspek yang akan diukur dari variabel ini adalah :

- a. **Representasi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sering menunjukkan perilaku-perilaku menjadi pembicara dan berperilaku sebagai representasi dari kelompok
- b. **Toleransi terhadap ketidakpastian**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sering melakukan perilaku-perilaku yang menunjukkan sebagai seseorang yang mampu mentoleransi ketidakpastian dan menunda hasil tanpa rasa cemas dan gelisah.

- c. **Membangun struktur**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pemimpinnya sering melakukan perilaku-perilaku yang dengan jelas menegaskan perannya sebagai pimpinan, dan memberitahu karyawannya bahwa mereka harus mematuhi.
- d. **Sesuai dengan peran**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pemimpinnya sering melakukan perilaku-perilaku secara aktif menekankan dan menjalankan perannya sebagai pimpinan daripada mempercayakannya pada orang lain.
- e. **Menekankan pada produktifitas**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi pemimpinnya sebagai seseorang yang sering menunjukkan perilaku-perilaku yang menekankan kerja pada produktifitas.
- f. **Berorientasi pada atasan**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi pemimpinnya sebagai seseorang yang sering menunjukkan perilaku membangun hubungan dengan atasan, dan memiliki pengaruh terhadap atasannya, serta menunjukkan ambisi untuk mendapatkan status yang lebih tinggi.
- g. **Menginginkan rekonsiliasi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi pemimpinnya sebagai seseorang yang berusaha untuk merekonsiliasi konflik dan mengurangi ketidak teraturan dalam sistem
- h. **Kemampuan persuasi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pemimpinnya sering menunjukkan

perilaku-perilaku sebagai seseorang yang memiliki kemampuan argumentasi yang efektif, dan bisa meyakinkan orang lain.

- i. **Toleransi dan kebebasan**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sebagai sering menunjukkan perilaku-perilaku sebagai seseorang yang membiarkan bawahannya untuk mengambil inisiatif, pilihan, dan tindakan.
- j. **Konsiderasi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sering menunjukkan perilaku-perilaku sebagai seseorang yang mementingkan kenyamanan, kebahagiaan, status, dan kontribusi dari bawahannya.
- k. **Keakuratan prediksi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sering menunjukkan perilaku-perilaku sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam memprediksi hasil secara akurat.
- l. **Integrasi**, adalah bahwa karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa pimpinannya sering menunjukkan perilaku-perilaku sebagai seseorang yang berusaha untuk memelihara hubungan dalam organisasi, dan menyelesaikan konflik-konflik internal yang terjadi.

Sedangkan, Kohesifitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mengenai kesatuan kelompok mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi. Adapun aspek yang akan diukur dari variable ini adalah :

- a. **Penerimaan dari anggota kelompok**, karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur merasakan bahwa mereka setuju dengan adanya hubungan positif diantara karyawan lainnya.
- b. **Berbagi informasi**, karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur merasakan bahwa mereka setuju dengan adanya perasaan bebas untuk saling berbagi informasi dengan karyawan lainnya.
- c. **Orientasi tugas**, karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa mereka setuju dengan konflik yang terjadi dalam kelompoknya selalu diselesaikan bersama.
- d. **Ketertanggung terhadap satu atau lebih pimpinan tugas**, karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur merasa bahwa mereka setuju bisa saling mempengaruhi satu sama lain.
- e. **Kecenderungan untuk tetap bersama-sama**, Karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur mempersepsi bahwa mereka setuju sering melakukan aktifitas bersama diluar jam kerja bahkan diluar pekerjaan mereka.

3.3 Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi karyawan Bank Saudara KCPA Cianjur terhadap pimpinannya adalah Leadership Behavior Questionnaire (LBDQ) yang dikembangkan oleh para peneliti Ohio State. Alat ukur ini terdiri dari 100 item yang sudah terstandarisasi yang digunakan untuk mengukur persepsi anggota kelompok terhadap perilaku pimpinannya.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Alat Ukur Perilaku Pimpinan

Aspek	Item	
	Favorable	Unfavorable
Representasi	1, 11, 21, 31, 41	
Toleransi terhadap ketidakpastian	2, 22, 32, 52, 72, 82,	12, 42, 62, 92
Membangun Struktur	4, 14, 24, 34, 44, 64, 74, 84, 94	
Sesuai dengan peran	76, 86, 96	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66
Menekankan pada produktifitas	8, 18, 28, 38, 48, 58, 78, 88, 98	68
Berorientasi pada atasan	19, 39, 69, 79, 99	
Menginginkan rekonsiliasi	51, 81	61, 71, 91
Kemampuan persuasi	3, 13, 23, 33, 43, 63, 73, 83, 93	53
Toleransi dan kebebasan	5, 15, 25, 35, 45, 55, 75, 85, 95	65
Konsiderasi	7, 17, 27, 37, 47, 67, 77	57, 87, 97
Keakuratan prediksi	9, 29, 49, 59, 89	
Integrasi kelompok	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100	

Untuk mengukur persepsi terhadap perilaku pimpinan dalam penelitian ini, digunakan skala Likert. Responden diminta untuk memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang ada pada setiap item yang dirasakan paling sesuai. Terdapat lima alternatif jawaban yang disediakan, mulai dari selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Kemudian masing-masing diberikan skor yang berkisar 1-5. Untuk lebih jelas mengenai skor yang diberikan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Gambaran Skor Alat Ukur Perilaku Kepemimpinan

Pernyataan Terhadap Persepsi Pada Perilaku Pimpinan	Alternatif Jawaban				
	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
	<i>Favorable</i>	5	4	3	2
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4	5

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kohesifitas pada karyawan Bank Saudara KCPA Cianjur adalah *Group Cohesion Scale Revised* yang dikembangkan oleh Thomas Treadwell. Alat ukur ini terdiri dari 25 item yang sudah terstandarisasi yang digunakan untuk mengukur persepsi anggota kelompok terhadap kesatuan dan keutuhan kelompoknya serta alat ukur ini dianggap sensitif mengungkap perubahan kohesifitas pada suatu kelompok.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Alat Ukur Kohesifitas

Aspek	No. Item	
	Favorable	Unfavorable
Penerimaan dari anggota kelompok	1, 2	16, 22, 25
Berbagi Informasi	4, 6, 17, 19, 23	
Orientasi tugas	5, 7, 12	11, 15
Ketertanggung terhadap satu atau lebih pimpinan tugas	8, 13, 18, 10	
Kecenderungan untuk tetap bersama-sama	3, 14, 20, 21	9, 24

Untuk mengukur kohesifitas dalam penelitian ini, digunakan skala Likert. Responden diminta untuk memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang ada pada setiap item yang dirasakan paling sesuai. Terdapat empat alternatif jawaban yang disediakan, mulai dari STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Kemudian masing-masing diberikan skor yang berkisar 1-4. Untuk lebih jelas mengenai skor yang diberikan, digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Gambaran Skor Alat Ukur Kohesifitas

Pernyataan terhadap kohesifitas	Alternatif jawaban			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4
<i>Unfavorable</i>	4	3	2	1

3.3.1 Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (**Arikunto, 2003: 219**). Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud tes tersebut.

Cara yang digunakan untuk mengetahui validitas alat ukur ini adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item (x) dengan skor total (y). Skor total adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila sekiranya skor semua item yang disusun berdasarkan konsep berkorelasi dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas atau dengan kata lain, bila terdapat korelasi positif antara skor total, maka hubungan yang ada sifatnya konsisten atau sejalan dengan konsep teoritiknya. Validitas yang seperti itu disebut sebagai validitas konstruk (*Construct validity*). Bila alat ukur telah memiliki validitas konstruk, berarti semua item yang ada di dalam alat ukur tersebut mengukur konsep yang ingin diukur (**Ancok, 1989**).

Salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas data dengan program SPSS adalah korelasi Bivariate Pearson. Menurut **Widiyanto (2010: 34-37)**, koefisien korelasi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus Pearson dengan angka kasar sebagai berikut:

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

Keterangan:

R: Koefisien korelasi

X: Skor item

Y: Skor total

N: Banyaknya subjek

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas alat ukur ini, digunakan bantuan *software* SPSS

22. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Masukkan data hasil kuesioner ke Excel atau langsung ke dalam SPSS,
2. Klik *Analyze*, pilih *Correlate*, pilih *Bivariate*.
3. Masukkan semua variabel dari kiri ke kanan, dan pada pilihan *Correlations coefficient*, centang *Pearson*. Klik OK.
4. Lihat hasil uji validitas di *output* SPSS.

Melalui hasil perhitungan korelasi antara setiap pernyataan dengan total, dibandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabel pada alat ukur *Leadership Behavior Description Questionnaire* (LBDQ). R tabel dicari pada signifikansi 0,05

dengan $n=20$ (karena jumlah responden try out adalah 20 orang), maka didapat r tabel sebesar 0,444.

Hasil perbandingan antara nilai koefisien skor item dan skor total dengan nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 75 pernyataan valid dan 25 pernyataan tidak valid, yaitu pada nomor-nomor yang bisa dilihat dibagian lampiran. Dengan demikian, 25 item dari alat ukur *Leadership Behavior Description Questionnaire* (LBDQ) tidak digunakan dalam analisis selanjutnya pada penelitian ini. Ke-25 item itu adalah item nomor 1,3,4,8,9,10,12,23,25,27,33,34,35,42,54,56,66,68,76,77,80,82,87,93, dan 95

Sedangkan, untuk alat ukur *Group Cohesion Scale Revised* melalui hasil perhitungan korelasi antara setiap pernyataan dengan total, dibandingkan nilai korelasi dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan $n=8$ (karena jumlah responden adalah 8 orang), maka didapat r tabel sebesar 0,707.

Hasil perbandingan antara nilai koefisien skor item dan skor total dengan nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 21 pernyataan valid dan 4 pernyataan tidak valid, yaitu nomor 10, 19, 20, dan 22. Dengan demikian, 4 item dari alat ukur *group cohesion scale revised* tidak digunakan dalam analisis selanjutnya pada penelitian ini.

Konsep reliabilitas berlandaskan pada konsistensi skor yang dicapai individu yang sama dalam atribut psikologis yang sama, walaupun diukur pada waktu yang berbeda atau menggunakan instrumen yang berbeda (Noor, 2009). Dalam penelitian ini, setelah mendapatkan *item-item* valid, dilakukan pengujian reliabilitas terhadap *item* tersebut menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22. Menurut Santoso (2001), apabila *alpha* hitung lebih

besar daripada r tabel dan α hitung bernilai positif, maka suatu kuesioner dapat disebut reliabel.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur ini, digunakan bantuan *software* SPSS

22. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Masukkan data hasil kuesioner ke Excel atau langsung ke dalam SPSS,
2. Klik *Analyze*, pilih *Scale*, pilih *Reliability Analysis*
3. Lihat hasil uji validitas di *output* SPSS.
4. Didapatkan koefisien *Alpha Cronbach*.

Hasil perhitungan koefisien seluruh item yang dinyatakan dengan r_{11} tersebut dibandingkan dengan derajat reliabilitas evaluasi dengan tolak ukur yang dibuat oleh J.P Guilford, dengan taraf kepercayaan 95%, dengan kriteria ritung $> r$ tabel sebagai pedoman untuk penafsirannya adalah:

$0,00 \leq r_{11} < 0,20$: Reliabilitas sangat rendah
$0,21 < r_{11} < 0,40$: Reliabilitas rendah
$0,41 < r_{11} < 0,60$: Reliabilitas sedang/cukup
$0,61 < r_{11} < 0,80$: Reliabilitas tinggi
$0,81 < r_{11} < 1,00$: Reliabilitas sangat tinggi

Menggunakan program SPSS versi 22, berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk alat ukur *Leadership Behavior Description Questionnaire* adalah sebesar 0,943 artinya kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat lain dan akan menghasilkan kesamaan hampir 94% dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,943 maka reliabilitas sangat tinggi. Masih menggunakan program yang sama,

berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk alat ukur *Group Cohesion Scale Revised* adalah sebesar 0,951 artinya kuesioner tersebut layak jika digunakan untuk alat ukur penelitian yang sama di tempat lain dan akan menghasilkan kesamaan hampir 95% dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,951 maka reliabilitas sangat tinggi.

3.4 Populasi

Penelitian ini merupakan penelitian populasi sehingga tidak dilakukan teknik sampling, dengan demikian semua karyawan Bank Woori KCPA Cianjur menjadi subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Saudara KCPB Bank Saudara Cianjur yang berjumlah delapan orang. Yang terdiri dari 3 orang divisi operasional (koordinator operasi, staff customer relation, teller), dan 5 orang divisi bisnis/marketing (relationship officer, sales kupon, dua marketing, marketing support) Alasan dilakukan penelitian populasi adalah karena memungkinkan mengambil seluruh karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur untuk dijadikan subjek penelitian.

3.5 Teknik Analisis

3.5.1. Uji Koefisien Rank Spearman

Untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan antara kedua variable yang diteliti, maka menggunakan statistik Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman, yang digunakan untuk mengukur asosiasi atau korelasi yang menuntut dua variabel yang diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal (Sidney Siegel, 1997).

Alasan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman adalah karena data yang diperoleh merupakan data ordinal. Ciri-ciri data ordinal adalah sebagai berikut :

1. Data berupa ranking
2. Jarak antara ranking tidak harus sama
3. Nilai nol tidak mutlak
4. Perbedaan hanya menunjukkan urutan

Adapun langkah-langkah perhitungan koefisien korelasi rank spearman adalah sebagai berikut : (Sidney Siegel, 1994)

1. Berikan peringkat observasi-observasi pada variabel X (Perilaku kepemimpinan) mulai dari 1 sampai N dan variable Y (kohesifitas) mulai dari 1 hingga N.
2. Daftar N Subjek ini. Beri setiap subjek peringkat pada variabel X (perilaku kepemimpinan) dan variabel Y (kohesifitas) di sebelah nama subjek.
3. Tentukan harga d_i untuk setiap subjek dengan menguraikan peringkat Y (kohesifitas) dan peringkat X (perilaku kepemimpinan). Kuadratkan harga itu untuk menentukan d_i^2 masing-masing subjek.
4. Menghitung harga d_i^2 untuk ke-N kasus, untuk mendapatkan $\sum d_i^2$.
5. Menhitung r_s dengan ketentuan :
 - a. Apabila tidak terdapat data yang berangka sama, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{1 - 6\sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

r_s = koefisien korelasi Rank Spearman

N = total pengamatan

di^2 = beda antara dua pengamatan berpasangan

- b. Apabila terdapat peringkat yang berangka sama, maka perlu dilakukan koreksi dengan menghitung faktor koreksi T, yaitu dengan rumus :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

t = banyaknya observasi yang berangka sama pada ranking tertentu

Faktor T digunakan untuk mengurangi jumlah kuadrat baik untuk $\sum x$ maupun $\sum y$.

- c. Apabila peringkat yang berangka sama berjumlah banyak, maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{z \sqrt{z \sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Kriteria yang dipakai dalam menafsirkan tingkat korelasi adalah sebagaimana menurut Guilford (Subino, 1987 ; 115), yaitu :

Tabel 3.5 Kriteria Tingkat Korelasi Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.20	Korelasi sangat rendah
0.21-0.40	Korelasi rendah
0.41-0.70	Korelasi sedang
0.71-0.90	Korelasi tinggi
0.91-1.00	Korelasi sangat tinggi

Untuk menguji hubungan antara kedua variabel perilaku pimpinan dan kohesifitas ini, digunakan bantuan *software* SPSS 22. Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

1. Masukkan data hasil kuesioner ke Excel atau langsung ke dalam SPSS,
2. Klik *Analyze*, pilih *corellate*, pilih *bivariate*
3. Lihat hasil uji validitas di *output* SPSS.
4. Didapatkan koefisien Rank Spearman.

3.5.2. Pengukuran *Central Tendency*

Teknik analisis data lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengukuran *central tendency* yaitu suatu pengukuran statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi satu skor yang menggambarkan pusat distribusi. Tujuan digunakan teknik ini adalah untuk mengidentifikasi nilai yang merepresentasikan kelompok secara keseluruhan (Gravetter & Forzano, 2006). Metode yang digunakan adalah mean hipotetik sebagai kriteria, yaitu

dengan mencari rata-rata alat ukur pada item. Adapun rumus mean hipotetik adalah seperti berikut :

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan :

μ : Mean (rata-rata) hipotetik

i_{\max} : Skor maksimal item

i_{\min} : Skor minimal item

$\sum k$: jumlah item

Alasan digunakan metode ini adalah untuk memberikan gambaran objektif mengenai berapa persen sampel yang mendapatkan skor rendah dan mana yang mendapatkan skor tinggi dengan melihat pusat distribusi skor, berapa persen karyawan yang mempersepsi perilaku pimpinannya sudah efektif, dan berapa persen yang mempersepsi perilaku pimpinannya tidak efektif, lalu berapa persen karyawan mempersepsi kohesifitas tinggi, dan berapa persen yang mempersepsi kohesifitas rendah.

3.6 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

3.6.1 Tahap Persiapan

- a. Menentukan ruang lingkup permasalahan dengan cara menjaring informasi dengan melakukan wawancara dan observasi kepada karyawan Bank Woori Saudara KCPA Cianjur
- b. Melakukan tinjauan pustaka mengenai teori permasalahan yang akan diteliti, yaitu teori-teori mengenai kohesifitas.

- c. Menyusun rancangan penelitian sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.
- d. Menentukan teknik pengambilan data.
- e. Menyiapkan alat ukur yang akan digunakan sebagai alat ukur penunjang data.

3.6.2 Tahap Pelaksanaan

- a. Menghubungi pihak Bank Woori Saudara KCPA Cianjur, melalui koordinator operasi untuk mengkoordinasikan mengenai sampel penelitian dan menjelaskan maksud dan tujuan penelitian.
- b. Melaksanakan pengambilan data.

3.6.3 Tahap Pengolahan Data

- a. Menghitung dan melakukan tabulasi data-data yang diperoleh.
- b. Melakukan skoring hasil kuesioner kohesifitas.
- c. Melakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian

3.6.4 Tahap Pembahasan

- a. Menginterpretasikan hasil analisis statistika yang dibahas berdasarkan teori dan kerangka pikir yang digunakan
- b. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian berdasarkan kepada hasil pembahasan dan pemberian saran-saran yang diajukan guna perbaikan dan kesempurnaan penelitian

3.6.5 Tahap Penyelesaian

- a. Menyusun laporan penelitian.
- b. Memperbaiki dan menyempurnakan laporan penelitian secara menyeluruh.

