

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta sebanyak 81 pegawai. Objek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik provinsi D.I. Yogyakarta dan penelitian dilakukan bulan Desember 2012.

3.2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dan diperoleh melalui menyebarkan kuesioner melalui koordinator ruangan (bidang/bagian) kepada responden yang merupakan karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif yang dikumpulkan dari karyawan. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak manajemen dan pejabat eselon 3. Penelitian ini, menggunakan kuesioner dengan lima bagian, yaitu persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, OCB, kinerja, dan data demografi responden. Survei menggunakan lima skala Likert, tingkatan satu (sangat tidak setuju) sampai lima (sangat setuju).

3.3. Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan survei dengan metode kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan

suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. (Sekaran, 2006).

Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui koordinator ruangan/bidang yang telah diberikan pembekalan agar dapat membantu responden jika terdapat pertanyaan yang tidak dapat dimengerti. Jika koordinator ruangan/bidang tidak dapat menjelaskan, maka akan bertanya kepada peneliti dan menyampaikan maksud pertanyaan kepada responden tersebut.

Peneliti memperhatikan masalah etika penelitian yang meliputi:

1. *Informed Consent* (informasi untuk responden)

Sebelum mengisi kuesioner, responden diberitahu maksud, tujuan, manfaat, dan dampak dari tindakan, dan dijelaskan bahwa pengisian kuesioner tersebut tidak akan berdampak terhadap pekerjaan melalui memorandum yang ditandatangani pimpinan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

2. *Anonimity*

Kerahasiaan responden dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

3. *Confidentiality*

Peneliti tidak mencantumkan nama responden agar kerahasiaan terjaga, dan hanya kelompok data-data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.

3.4. Definisi Operasional

3.4.1. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat di butuhkan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

Indikator persepsi dukungan organisasi diukur dengan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari Rhoades et al dalam Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012).

3.4.2. Pemberdayaan Psikologis

Dimensi konseptual pemberdayaan psikologis adalah motivasi intrinsik yang ditanamkan pada empat dimensi kesadaran (*cognition*) seorang individu (karyawan) terhadap orientasi peran kerjanya, yang meliputi keberartian (*meaning*), keyakinan

diri (*self efficacy*), penentuan sendiri (*self determination*), dan dampak (*impact*). Ada empat elemen pemberdayaan yang meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan, dan kemajuan dalam bekerja (Velthouse, 1999).

Indikator pemberdayaan psikologis diukur dengan 10 pertanyaan yang diadopsi dari Thomas dan Velthouse, (1990) dalam Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012).

3.4.3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan dihargai oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku: menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah” karyawan dan merupakan satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Istilah OCB pertama kali diajukan oleh Organ (1998), yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
- b. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukunhan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.

- c. *Conscientiousness*, berarti karyawan mempunyai perilaku tepat pada waktunya, tinggi dalam hal kehadirannya, dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal.
- d. *Courtesy*, yaitu berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langka untuk mengurangi berkembangnya suatu masalah.
- e. *Sportmanship*, yaitu lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

Pengukuran OCB menggunakan 21 buah pertanyaan yang diadopsi dari Podsakoff et al. dalam Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012).

Kategori 1 *Altruism* meliputi:

- a. Perilaku membantu orang tertentu,
- b. Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat,
- c. Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*,
- d. Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta,
- e. Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
- f. Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan,
- g. Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta,
- h. Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan,

- i. Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka memiliki permasalahan

Kategori 2 *Conscientiousness* meliputi:

- a. Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya,
- b. Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai,
- c. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya,
- d. Berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon,
- e. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan,
- f. Datang segera jika dibutuhkan,
- g. Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari,

Kategori 3 *CivicVirtue* meliputi:

- a. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh,
- b. Menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat,
- c. Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi,
- d. Tidak mengeluh tentang segala sesuatu,
- e. Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.

Kategori 4 *Cortesy* meliputi:

- a. Keterlibatan dalam fungsi-fungsi yang membantu organisasi,
- b. Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi,
- c. Memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.

- d. Membantu mengatur kebersamaan secara departemental,

Kategori 5 *Sportmanship* meliputi:

- a. Menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam organisasi,
- b. Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi,
- c. Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi,
- d. Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

3.4.4. Kinerja

Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pengukuran kinerja berisi 6 buah pertanyaan dengan mengacu pada Ang et al. (2003) dalam Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012).

3.5. Uji Instrument

Uji instrument dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas. Menurut Tjahjono (2009), Validitas adalah suatu alat untuk menguji seberapa baik instrument yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data

yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2008). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar indikator penyusun variabel dengan skor total variabel untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dengan skor total variabel.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik one shoot method dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Secara manual rumus uji tebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara x dan y

x = skor nilai x

y = skor nilai total y

n = jumlah sampel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai *goodness* dari sebuah instrument pengukuran. Kriteria yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach alfa*. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

3.5. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Data diolah menggunakan paket program SPSS versi 17. Uji hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan, yaitu:

3.5.1. Uji-t (uji parsial)

Secara parsial akan melihat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas ($i=1,2,3,\dots$)

H_a : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas ($i= 1,2 , 3,\dots$)

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima, jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima, jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.5.2. Uji Simultan dengan F-test (Anova)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Ha : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

3.5.3. Analisis regresi dengan variabel intervening (analisis jalur)

Teknis analisis yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis adalah analisis regresi dengan variabel mediator atau intervening, analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS for windows. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. (Imam Ghozali, 2011).

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Persamaan 1 :

$$X_3 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots \text{persamaan 1}$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots \text{persamaan 2}$$

Keterangan:

X1 = Persepsi dukungan organisasi

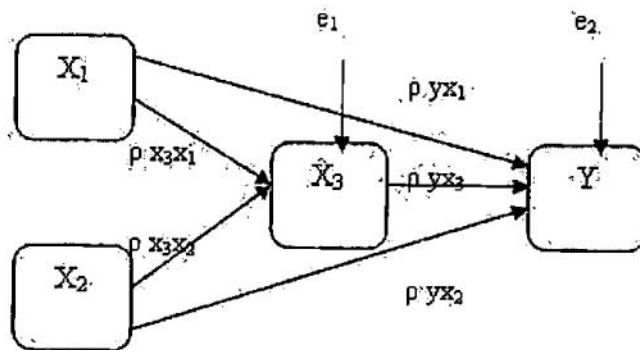
X2 = Pemberdayaan psikologis

X3 = OCB

Y = Kinerja

ρ = koefisien

Gambar 3.1. Model Analisis Jalur



Model diasumsikan telah memenuhi persyaratan analisis jalur meliputi data berskala interval, berdistribusi normal, pemenuhan asumsi linieritas, normalitas, homogen dan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Dari persamaan 1, secara simultan akan diteliti pengaruh persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap OCB. Secara parsial juga akan diteliti pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap OCB dan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap OCB.

Dari persamaan 2, akan diteliti pengaruh persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan OCB terhadap kinerja. Setelah model simultan terbukti signifikan, maka akan dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial.

Dalam penelitian ini juga akan melakukan analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mengestimasi hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal baik langsung maupun tidak langsung. Dasar menjawab permasalahan mengenai

pengaruh antara variabel digunakan hasil dari penghitungan dengan metode regresi dan sekaligus untuk pengujian hipotesis. Koefisien beta dilihat dari koefisien beta yang distandarisasi.

Asumsi yang digunakan antara lain:

1. Hubungan antar variabel linier
2. Sifatnya aditif
3. Skala pengukuran interval
4. Hubungan sebab akibat
5. Asumsi dalam regresi

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel.

Diagram jalur memperlihatkan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Model bergerak ke kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur. X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh langsung terhadap Y dan juga mempunyai pengaruh tak langsung terhadap Y yang dimediasi X_3 .

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . "Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". (Robert D. Retherford 1993).