

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer dengan obyek penelitian adalah karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto no. 3 Bantul. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2012.

#### **3.2 Subyek Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian populasi, yaitu semua karyawan akan dijadikan sampel untuk penelitian ini. Karyawan yang dimaksud disini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari kepala seksi / kepala sub bagian tata usaha, staf, serta koordinator statistik kecamatan baik yang menduduki jabatan fungsional statistisi maupun jabatan fungsional umum. Menurut Tjahyono (2009) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **3.3 Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, sedangkan

teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner yang didistribusikan langsung kepada responden.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner yaitu mengedarkan formulir berisi daftar pernyataan yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dan diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapatkan jawaban (respon) tertulis seperlunya. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Uma Sekaran, 2011).

Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner ini menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif, digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, dengan 5 alternatif kode untuk mengukur sikap responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam bagian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai sebagai berikut:

- a. Untuk pertanyaan reversibel(positif): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)
- b. Untuk pertanyaan negatif: 5 (STS), 4 (TS), 3(RR), 2(S), 1(SS)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel dependen dan satu variabel independen yang terbagi dalam dua kelompok yaitu:

1. Yang merupakan variabel independen adalah komitmen organisasi dan karakteristik tugas; dimana:

X1 = komitmen organisasi

X2 = karakteristik tugas

2. Yang merupakan variabel dependen (Y) adalah Perilaku kewargaan organisasi (organization citizenship behavior); sehingga:

Y = perilaku kewargaan organisasi

Agar ada kesamaan pemahaman tentang apa yang peneliti kemukakan pada penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa kata penting khususnya berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Untuk variabel independen yaitu komitmen organisasi dan karakteristik tugas; sedangkan variabel dependen adalah perilaku kewargaan organisasi. Untuk menyamakan pemahaman beberapa kata penting diatas lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. variabel independen (X), yaitu:

1. variabel AFCOM (selanjutnya disebut sebagai komitmen afektif)

2. variabel KKERJA (selanjutnya disebut sebagai karakteristik tugas)

b. variabel dependen (Y) yaitu:

variabel OCB (selanjutnya disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi).

Oleh karena ketiga variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung maka perlu digunakan indikator-indikator yang dapat mengukur masing-masing variabel. Selain hal tersebut, peneliti mengacak indikator-indikator yang berupa item-item pertanyaan serta memberikan beberapa pernyataan dalam bentuk pertanyaan negatif agar responden dapat tetap berkonsentrasi pada setiap item pertanyaan. Adapun penjelasan untuk untuk masing-masing item pertanyaan untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

### **1. Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)**

Definisi perilaku kewargaan organisasi yang dimaksud disini adalah perilaku pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul yang melebihi standar kerja yang ditugaskan kepadanya dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung.

Pengukuran dalam variabel perilaku kewargaan organisasi akan menggunakan 12 indikator pernyataan yang dipakai oleh Organ, Denis W (1988); yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan.

2. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain baik buat organisasinya.
4. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia selalu mengikuti perkembangan kemajuan di tempat organisasinya.
5. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik buat organisasinya.
6. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinannya tentang yang paling baik buat organisasinya.
7. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur.
8. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia menyerahkan laporan pekerjaan dan perencanaan kerja lebih awal dari pada seharusnya.
9. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia mengangkat telpon dan memberikan balasan terhadap permintaan informasi secara spontan.
10. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh sesuatu yang sepele.

11. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia cenderung membesar-besarkan masalah yang sesungguhnya tidak besar.
12. Tingkat kesetujuan staf bahwa dia selalu memfokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan dan bukan pada sisi positifnya.

Skala kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

- a. Untuk indikator positif (Reversible/R): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)
- b. Untuk indikator negatif (Negative/N): 1 (SS), 2 (S), 3 (RR), 4 (TS), 5 (STS)

## **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, serta identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat, dan akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehinggabersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi

Indikator komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1991) pada Chrisnawan (2009) yang menyatakan bahwa komitmen afektif adalah dimensi yang paling kuat pengaruhnya dalam perilaku kewargaan organisasi. Komitmen afektif

adalah perilaku yang didasarkan pada pertimbangan adanya ikatan emosional yang terjadi antara pegawai dan organisasi, meliputi perasaan memiliki terhadap, kepada, dan keterlibatan dengan organisasi.

Variabel komitmen afektif ini diukur melalui 6 indikator yang dipakai oleh Meyer, Allen & Smith (1993) dan telah digunakan oleh Al Busaidi & Kuehn (2002) pada Landy & Conte (2009). Selanjutnya indikator tersebut dinotasikan sebagaimana indikator yang digunakan dalam penelitian terdahulu.

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia senang melanjutkan karir pada organisasi.
2. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia merasa masalah dalam organisasi adalah masalahnya juga.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia tidak mempunyai rasa “memiliki” yang kuat terhadap organisasi.
4. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia merasa tidak memiliki ikatan emosional dengan organisasi.
5. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia tidak merasa menjadi bagian keluarga besar organisasi.
6. Tingkat kesetujuan staf bahwa ia merasa organisasi sangat berarti bagi kehidupannya.

Skala kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian sebagai berikut:

- a. Untuk indikator positif (Reversible/R): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)
- b. Untuk indikator negatif (Negative/N): 1 (SS), 2 (S), 3 (RR), 4 (TS), 5 (STS)

### **3. Karakteristik Tugas**

Karakteristik tugas adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan.

Pengukuran dalam variabel ini menggunakan 15 indikator pernyataan yang dipakai oleh Hackman & Oldham (1980) pada Fields (2002). Kelima belas indikator pernyataan tersebut dikelompokkan dalam 5 dimensi karakteristik tugas, dimana masing-masing dimensi karakteristik tugas terdiri dari 3 pernyataan. Dimensi-dimensi karakteristik tugas tersebut meliputi: variasi ketrampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik.

Skala kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian untuk indikator positif (Reversible/R): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS).

Adapun rincian pernyataan masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:



### **a. Variasi Ketrampilan**

Variasi ketrampilan adalah komponen yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan kemampuan yang menantang.

Instrument pengukuran dalam variabel ini menggunakan 3 indikator pernyataan; yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya banyak variasi .
2. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya ada berbagai macam pekerjaan.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberinya kesempatan untuk melakukan beberapa hal yang berbeda.

Skala kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian untuk indikator positif (Reversible/R): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)

### **b. Identitas Tugas (*Task Identity*)**

Identitas tugas adalah komponen yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian seluruh bagian dan dapat diidentifikasi dari pekerjaan.

Instrument pengukuran dalam variabel ini menggunakan 3 indikator pernyataan; yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memungkinkannya berkesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulai.

2. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya diatur sehingga dia memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya diatur sehingga dia dapat melihat proyek-proyek hingga selesai.

**c. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)**

Signifikansi tugas adalah komponen yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan memiliki dampak yang dapat dipahami pada kehidupan orang lain, baik di dalam organisasi atau dunia pada umumnya

Instrument pengukuran dalam variabel ini menggunakan 3 indikator pernyataan; yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya adalah salah satu jalan yang dapat mempengaruhi banyak orang lain dengan seberapa baik pekerjaan dilakukan.
2. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya relatif signifikan dalam organisasi.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya sangat signifikan dalam hal skema yang lebih luas.

Skala kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian untuk indikator positif (*Reversible/R*): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)

#### **d. Otonomi (*Autonomy*)**

Otonomi adalah komponen yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan pekerja dan kemandirian dalam penjadwalan pekerjaan dan menentukan bagaimana pekerjaan akan dilakukan.

Instrument pengukuran dalam variabel ini menggunakan 3 indikator pernyataan; yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya membiarkannya untuk melakukan pekerjaannya sendiri.
2. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberikan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberinya kesempatan yang cukup untuk kemerdekaan dan kebebasan dalam bagaimana melakukan pekerjaannya.

#### **e. Umpan Balik (*Feedback*)**

Umpan balik adalah komponen yang menunjukkan sejauh mana pekerja mendapatkan informasi tentang efektivitas upayanya, baik secara langsung dari pekerjaan itu sendiri atau dari orang lain.

Instrument pengukuran dalam variabel ini menggunakan 3 indikator pernyataan; yaitu:

1. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberikan umpan balik tentang seberapa baik dia melakukan pekerjaannya.
2. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberinya kesempatan untuk mencari tahu seberapa baik dia lakukan.
3. Tingkat kesetujuan staf bahwa pekerjaannya memberikan perasaan bahwa dia tahu apakah berkinerja baik atau buruk.

Skala kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 dengan rincian untuk indikator po sitif (Reversible/R): 1 (STS), 2 (TS), 3(RR), 4(S), 5(SS)

### **3.6 Uji Kualitas Instrumen:**

#### **3.6.1 Uji Validitas Data (Uji Kesahihan)**

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Tjahjono, 2009). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing

pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor total masing-masing item

Y = Skor total variabel

Dalam pengambilan keputusan suatu Instrumen dianggap valid atau tidak valid adalah jika korelasi antara skor item dengan skor total tersebut kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dianggap tidak valid, sebaliknya item dikatakan valid  $r_{xy} \geq 0,3$  atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka valid. Atau dengan melihat nilai signifikansi uji validitas yaitu jika signifikansi < 5% maka item instrumen dikatakan valid dan sebaliknya. Untuk uji validitas ini digunakan program SPSS 17.0 for windows.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Data (Uji Keandalan)

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indek yang diperoleh dari perhitungan

menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Singgih Santoso (2001:270) dalam Chrisnawan (2009): “suatu angket dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Suatu alat uji dikatakan reliabel jika mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu berbeda. Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jika hasil penghitungan  $r$  Alpha positif dan  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut reliabel; sedang jika  $r$  Alpha positif dan  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Sedangkan menurut Sekaran (2011), apabila nilai alpha dari perhitungan diperoleh hasil nilai alpha hitung diatas nilai alpha Cronbach = 0,6 maka reliabilitasnya dapat diterima.

### **3.7 Uji Hipotesis dan Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui adanya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan analisis regresi linier berganda. Untuk analisis regresi linier berganda ini digunakan model yang dikembangkan oleh Santoso RD (1992:12) dalam Chrisnawan (2009) sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Perilaku Kewargaan Organisasi

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Karakteristik tugas

### 3.7.2 Uji Hipotesisi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  ; berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  ; berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan F Hitung berdasar program SPSS for Windows atau p value (signifikansi hasil analisis) dengan taraf signifikansi 5%..

c. Menentukan F tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat Kebebasan (df) pembilang sebesar p-1 dan df penyebut sebesar N-p.

- d. Menentukan kriteria pengujian, yaitu jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} \leq 0,05$  maka tolak  $H_0$  dan jika sebaliknya ( $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} > 0,05$  maka terima  $H_0$ .
- e. Menarik kesimpulan

### 3.7.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah langkah untuk melakukan pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0 ; i = 1, 2;$  berarti tidak ada pengaruh variabel independen  $X_i$  terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_i \neq 0 ; ; i = 1, 2;$  berarti ada pengaruh variabel independen  $X_i$  terhadap variabel dependen.

- b. Menentukan  $t$  hitung berdasar program SPSS for Windows atau  $p$  value (signifikansi hasil analisis) dengan taraf signifikansi 5%..
- c. Menentukan  $t$  tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar  $N-1-k$ .
- d. Menentukan kriteria pengujian, yaitu jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} \leq 0,05$  maka tolak  $H_0$  dan jika sebaliknya ( $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} > 0,05$  maka terima  $H_0$ .



e. Menarik kesimpulan

#### **3.7.4 Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi dan karakteristik tugas terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan BPS Kabupaten Bantul.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$  merupakan proporsi hubungan antara Y dan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Semakin besar nilai  $R^2$  (makin mendekati 1) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin besar.