

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpulan data. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai Politeknik LP3i Medan dengan masa kerja 2 tahun dan sebagai pegawai tetap pada Politeknik LP3i Medan. Menurut Myers (2000), masa kerja merupakan lamanya waktu seseorang sejak terdaftar sebagai pegawai dalam suatu organisasi. Lebih lanjut lagi beliau mengemukakan bahwa OCB seseorang erat hubungannya dengan masa kerjanya. Loyalitas pegawai akan membuat pegawai berusaha semaksimal mungkin bagi kelangsungan organisasinya dan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada tanpa keterpaksaan sehingga akan menimbulkan OCB yang baik pada pegawai.

3.2. Identifikasi Variabel – variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

- Variabel Independen (X) : 1. Persepsi Kepemimpinan Transformasional
2. Budaya Organisasi
- Variabel Dependen (Y) : *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Persepsi kepemimpinan transformasional adalah cara pandang pegawai terhadap suatu bentuk kepemimpinan yang lebih berfokus pada bagaimana sosok pemimpin mampu mendorong seseorang untuk dapat berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan. Persepsi kepemimpinan transformasional ini diungkap dengan skala persepsi kepemimpinan transformasional berdasarkan aspek-aspek 1. *Idealized influence* (pengaruh ideal), 2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi). 3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), 4. *individualized consideration* (konsiderasi individu). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin positif persepsi terhadap kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin negatif persepsi terhadap kepemimpinan transformasional.

3.3.2. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota organisasi selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ini diungkap dengan menggunakan skala budaya organisasi yang ada di tempat penelitian, yaitu di Politeknik LP3i Medan berdasarkan aspek-aspek : 1. Niat kerja karena ibadah, 2. Memberi salam bila bertemu dan ketika masuk kantor, 3. Membaca basmalah, sholawat dan kultum sebagai pembuka rapat 4. Sholat tepat waktu, 5. Itikaf, 6. Saling mendoakan, 7. Yasinan bersama, 8. Membaca buku, 7. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin baik

budaya organisasi, sebaliknya, semakin rendah skor yang yang diperoleh, maka semakin rendah budaya organisasi.

3.3.3. *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku yang menggambarkan nilai tambah karyawan sebagai kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku ekstra peran yang meliputi perilaku suka menolong orang lain secara sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal. *Organization Citizenship Behavior* ini diungkap dengan skala *Organization Citizenship Behavior* yang berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu: 1. *Altruism* (kerjasama tim), 2. *Conscientiousness* (disiplin dalam bekerja), 3. *Sportmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja), 4. *Courtesy* (menjaga citra perusahaan), 5. *Civic virtue* (profesional dalam menggunakan asset)

Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi *Organization Citizenship Behavior*. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka *Organization Citizenship Behavior* tersebut semakin rendah.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Hadi (2000) adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dibatasi se bagai sejumlah individu yang paling sedikit

memiliki satu sifat atau karakteristik yang sama. Dari populasi ini diambil contoh atau sampel yang diharapkan data mewakili populasi. Untuk menentukan sampel terlebih dahulu harus menentukan sampel terlebih dahulu dan harus menentukan luas dan sifat-sifat populasi, serta memberikan batas-batas yang tegas.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3i Medan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun, berjumlah 53 orang. Adapun karakteristik atau ciri-ciri populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a). Subjek telah bekerja selama lebih dari 2 tahun. b). Status kepegawaian subjek adalah pegawai tetap.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Artinya, sampel adalah sebahagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Nawawi, 1983). Teknik atau metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Hadi (2000), teknik ini dinilai sebagai teknik sampling paling baik dibanding teknik sampling lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik LP3i Medan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun, dan dari semua unit kerja, seperti : Marketing, Keuangan, HRD, Administrasi, dan Pendidikan

Peneliti mengambil sampel dari semua populasi dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpulan data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri.

3.5.1. Skala Persepsi gaya kepemimpinan transformasional

Skala ini dibuat dengan menggunakan alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor nilai untuk butir *Favorable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk butir *Unfavorable* bergerak dari 4 sampai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi persepsi subjek terhadap kepemimpinan transformasional, dan sebaliknya. Semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah persepsi subjek terhadap kepemimpinan transformasional. Aspek-aspek yang diukur dalam persepsi kepemimpinan transformasional adalah :

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal),
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi).
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual),
4. *individualized consideration* (konsiderasi individu).

3.5.2. Skala Budaya Organisasi

Skala ini dibuat dengan menggunakan alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor nilai untuk butir *favorable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk aitem *unfavorable* bergerak dari 4 sampai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti subjek memiliki budaya organisasi yang tinggi. Untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi, subjek diminta untuk mengindikasikan seberapa jauh ia menilai keadaan dirinya dalam skala penilaian budaya organisasi. Skor yang tinggi pada skala ini menunjukkan karyawan mempunyai tingkat budaya organisasi yang baik, sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan karyawan mempunyai tingkat budaya organisasi yang buruk. Aspek-aspek yang diukur dalam budaya organisasi adalah : 1. Niat kerja sebagai ibadah, 2. Sholat tepat waktu, 3. Saling mendoakan. Selain menggunakan skala dalam mengukur budaya organisasi ini, peneliti juga menggunakan metode observasi dan dokumentasi. Pada metode observasi, yang memberikan penilaian adalah atasan dari masing-masing unit kerja. Adapun aspek-aspeknya, adalah : 1. Memberi salam bila bertemu, 2. Membaca basmalah, sholawat dan kultum sebagai pembuka rapat. Untuk aspek-aspek yang berdasarkan dokumentasi, adalah : 1. Itikaf, 2. Yasinan bersama, 3. Membaca buku.

3.5.3. Skala *Organization Citizenship Behavior*

Untuk skala ini skala ini alternatif jawaban terdiri dari empat bentuk, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor nilai untuk butir *favorable* bergerak dari nilai 1 sampai 4 dan skor untuk aitem *unfavorable* bergerak dari 4 sampai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti karyawan memiliki *organization citizenship behavior* yang tinggi, dan sebaliknya. Untuk mendapatkan data tentang *organization citizenship behavior*, karyawan diminta untuk mengindikasikan seberapa jauh ia menilai keadaan dirinya dalam empat skala penilaian itu. Jawaban merupakan gambaran *organization citizenship behavior*. Skala ini mengacu pada aspek-aspek *organization citizenship behavior*, yaitu: 1. *Altruism* (kerjasama tim) 2. *Conscientiousness* (disiplin dalam bekerja), 3. *Sportmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja), 4. *Courtesy* (menjaga citra perusahaan), 5. *Civic virtue* (profesional dalam menggunakan asset).

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Validitas menurut Azwar (1999), berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi, validitas butir, dan validitas konstruksi teoritis. Validitas isi ditentukan melalui

pendapat profesional dalam telah aitem dengan menggunakan spesifikasi tes yang telah ada.

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang (Sugiyono, 2004). Reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi, biasanya reliabilitas juga tinggi, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 1999). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program *Statistical product of service solution (SPSS 17for Windows)*.

3.7. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan data dan tahap analisis data.

3.7.1. Tahap Persiapan

Persiapan penelitian diawali dengan menyusun proposal dan instrument penelitian yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel. Setelah tersusun, masing- masing skala ini diujicobakan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas

masing- masing skala. Uji coba alat ukur penelitian dengan menggunakan *Try out* terpakai yang dilakukan pada Politeknik LP3i Medan, sebanyak 53 pegawai. Persiapan administrasi dilakukan dengan mengajukan permohonan izin kepada Pengelola Pascasarjana Program Studi Psikologi Universitas Medan Area dengan menunjukkan proposal penelitian yang telah disetujui oleh pembimbing tesis.

3.7.2. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada April 2014 dilakukan setelah mendapat izin dari direktur Politeknik LP3i Medan. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan April 2014 di Politeknik LP3i Medan

3.7.3. Tahap Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam lima kegiatan:

- a. Mengecek kembali semua data yang telah terkumpul;
- b. Melakukan skor dan tabulasi data dari ketiga instrumen penelitian;
- c. Menyesuaikan *print out* dengan data yang ada dalam tabulasi;
- d. Menganalisis data dengan menggunakan jasa komputer Program *Statistical product of service solution (SPSS 17 for Windows)*;
- e. Interpretasi hasil analisis.

3.8. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasi ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis

dengan pendekatan statistik. Ada dua hal yang dilakukan dalam cara analisis data kuantitatif dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji prasyarat yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.
2. Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisa regresi ganda pada hipotesis pertama dan analisa regresi sederhana pada hipotesis kedua dan ketiga.

