

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil populasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) sub divisi regional III.2 Tanjung Karang yang berlokasi di JL. Teuku Umar No.23 Bandar Lampung bergerak dalam jasa pelayanan transportasi.

3.2 Sumber Data

Data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei,2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden. Sumber data primer terbagi dua berdasarkan dasar sifatnya :

1. Deskripsi hasil survei yaitu gambaran atau hasil analisa suatu data yang diperoleh berdasarkan hasil survei.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang bersifat terstruktur.

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan

topik penelitian (Oei,2010). Data sekunder terbagi dua atas dasar sumber penyediannya, yaitu:

1. Data Internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian pengelolaan kepegawaian.
2. Data Eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat dua cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah :

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat

melakukan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuisisioner. (Sugiyono,2013).

Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Peneliti menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Rnasis Likert untuk mengetahui tingkat, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono,2013). Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan, reliabilitas yang tinggi dan aplikatif pada berbagai aplikasi penelitian. Penelitian ini menggunakan sejumlah pernyataan dengan skala 5 (1-5) yang menunjukkan setuju, ragu atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, kriteria jawaban sebagai berikut :

Tabel 6. Skala Likert

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber penelitian.

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) 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. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Penelitian menggunakan seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia Subdivre III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung sebagai responden, karena jumlah karyawan yang akan dijadikan responden kurang dari 100 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir,2009). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku, para anggota organisasi bawahannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Direktif Yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokratis). 2. Kepemimpinan Suportif Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah di dekati dan memuaskan hati para karyawan. 3. Kepemimpinan Partisipatif Yaitu gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Perilaku pemimpin yang partisipatif mengharapkan adanya saran-saran dari bawahan dalam proses pengambilan keputusan. 	Likert atau Interval : Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei,2010)
Kepuasan Kerja (X2)	Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana 	Likert atau Interval : Skala ini mengukur tingkat

	<p>kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan suatu hasil evaluasi dari beberapa karakteristik</p>	<p>pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Gaji/Upah (<i>pay</i>), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. 3. Promosi (<i>promotion</i>), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. 4. Pengawasan (<i>supervision</i>), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, dukung menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal 	<p>persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei,2010)</p>
--	---	---	--

		<p>dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.</p> <p>5. Rekan kerja (<i>wrokers</i>), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana.</p>	
<p>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</p>	<p>(Organ,1988) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi .</p>	<p>1. Altruism, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.</p> <p>2. Civic virtue, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun social alamiah.</p> <p>3. Conscientiousness, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.</p> <p>4. Courtesy, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.</p> <p>5. Sportmanship, berisi tentang pantangan-pantangan membuat</p>	<p>Likert atau Interval : Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei,2010)</p>

		isu yang merusak meskipun merasa kesal.	
--	--	---	--

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan di dapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2007). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Untuk mengukur tingkat intrakolerasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan kaiser-Meyer-Olin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat dapat diketahui jika nilai $KMO > 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5.

Bila terdapat nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut ini:

1. Apabila $r_{ii} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Pada bagian ini metode analisis yang peneliti gunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestiasikan, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi linier berganda/*multiple regression* (Nazir,2009). Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh dari Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + e$$

$$Y = a_0 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan kerja

a = konstanta

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

e = standard eror

3.8 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir,2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan menggunakan (uji F).

3.8.1 Uji t (Parsial)

pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < (0,05)$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

. Menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

b = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS.

3.8.2 Uji F (simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < .$

Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$:

- a. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_1 tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 didukung = ada pengaruh signifikan.

(Sugiyono, 2005:2)