

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

3.1.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung dari sumber asli tanpa pertantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan media *questioner* dari pegawai aktif BPKAD Pringsewu yang telah memenuhi kriteria sampel.

3.1.2 Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya melalui orang atau dokumen. Data sekunder secara umum disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan data primer yang penulis kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berisi serangkaian pernyataan dan pertanyaan yang mewakili tiap variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu metode penarikan sampel probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu. Sampel penelitian diambil secara *purposive sampling* dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa kusioner yang berisi pertanyaan terstruktur. Kuesioner dapat berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang apa yang dibutuhkan yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Jawaban pada kuesioner dibatasi

berdasarkan skala likert dengan skala 1-5 berdasarkan tingkat kesetujuan responden. Data dikumpulkan yang diberikan kepada responden yang merupakan pegawai pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dimengerti dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai BPKAD Pringsewu.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, dll maka peneliti dapat menggunakan sampel itu. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pegawai aktif yang masih bekerja pada unit kerja BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung.
2. Pegawai yang bekerja minimal 1 tahun di BPKAD Kabupaten Pringsewu Lampung.

Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kinerja Pegawai

Fahmi (2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, atau kinerja merupakan hasil dari

sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Menurut Amalita (2015) indikator-indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Pemanfaatan waktu kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

3.4.2 Kepuasan Kerja

(Judge, 2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya,
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan

5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kesungguhan serta waktu.

3.4.3 Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014) disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Menurut Fanthoni (2006) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Tindakan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Hubungan kemanusiaan

3.4.4 *Organizational Citizenship Behavior*

Dyne dkk (K,Hariani 2018) mendefinisikan OCB yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi, karena karyawan memiliki sikap sukarela dan memiliki sikap melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Terdapat 8 manfaat OCB untuk organisasi (Organ et.al, 2006) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas atasan dan rekan kerja.
2. Meningkatkan efisiensi sumber daya secara menyeluruh.
3. Koordinasi aktivitas antar tim menjadi efektif.
4. Meningkatkan organisasi dalam merekrut, mempertahankan kualitas peforma karyawan yang baik.
5. Stabilitas kinerja perusahaan/organisasi dapat dipertahankan.
6. Mempertahankan dan memudahkan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan pada organisasi.
7. Meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

8. Membuat modal sosial yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi.

Tabel 3.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1. Kepuasan Kerja (X1) 2015	(Judge, 2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja	Likert
2. Disiplin Kerja (X2)	Fathoni dalam Arianti (2019) mengartikan disiplin sebagai	Suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu	1. Tujuan dan kemampuan 2. Tindakan pimpinan	Likert

	“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.	aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi	3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Hubungan kemanusiaan	
3. Kinerja Pegawai (Y) 2016	Irham Fahmi (2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, atau kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan	Bahwa hubungan yang kuat antara suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pemanfaatan waktu kerja 4. Kerjasama	Likert
4. Organizational Citizenship	Aldag & Resckhe (Titisari, 2014) mengungkapkan bahwa OCB merupakan	OCB melibatkan beberapa perilaku yang	1. <i>Altruism</i> (perilaku menolong) 2. <i>Conscientious</i>	

Behavior (Z) 2014	kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja.	meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja.	<i>ness</i> (perilaku dimana self control dan disiplin berkaitan) 3. <i>Sportmanship</i> (perilaku sportif) 4. <i>Courtesy</i> (peilaku sopan dan memperhatikan orang lain) 5. <i>Civic Virtue</i> (perilaku membanggakan organisasi)	
--------------------------	--	---	--	--

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistik yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan menyajikan data suatu penelitian. Kegiatan yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, pembuatan grafik, diagram serta gambar (Putra,2019)

3.5.2 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Tujuan dilakukannya uji validitas intstrumen/angket yaitu untuk membuktikan apakah angket tersebut memiliki tingkat valid dari suatu pertanyaan penelitian, maka sebelum istrumen tersebut digunakan maka perlu di uji coba dan hasilnya dianalisis (Sudarmanto, 2013).

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika rhitung > rtabel maka instrumen valid

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
2. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS V.20 (*Statistical Program and Service Solution* seri 20) untuk uji validitas.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai 0.7. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel > 0.7 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.7 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

3.5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data dan sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah *representative* atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametricone sampleKolmogorov smirnov* (kS). *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (kS).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : data berasal dari populasi berdistribusi normal H_a : data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila $(sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (normal) Apabila $(sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak (tidak normal)

3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier

3.5.5 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghozali (2013). Uji ini memastikan tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berikut ini adalah hasil dengan uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam grafik *scatter plot*.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R terletak antara nol (0) dan satu (1), jika nilai Adjusted R semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, sebaliknya apabila nilai Adjusted R mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

3.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

3.6.3 Uji T

Uji statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria untuk menentukan Uji T adalah jika $\text{sig.} < 0,05$ atau $= 0,05$ maka dapat

dikatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.6.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2013), Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel *intervening*, maka digunakan persamaan *path analysis* dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Z + \epsilon_1$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon_2$$

Keterangan:

β_0 : Konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1 - \beta_2$: Konstanta dari variabel independen

β_3 : Konstanta dari variabel *intervening*

Y : Kinerja

Z : OCB

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Disiplin Kerja