**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Rancangan Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2006) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan.Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research)*, menurut Singarimbundan Effendi, (2006), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Jumlah populasi orang 40 karyawan dan di ambil sampel 40 orang karyawan administratif dan pemasaran. Dengan menggunakan skala pengukuran Likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi dan analisisnya menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

1. **Definisi Operasioanal dan Pengukuran Variabel**
2. **Definisi Operasional**
3. Variabel Independen
4. *Oganizational Citizhenship Behavior* (X1)

Yaitu sikap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi Organ (1988). indikator-indikator OCB antara lain Organ (1988) sebagai berikut:

1. *Altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk.
2. *Courtesy* yaitu perilaku untuk terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya mendorong rekan kerja yang bekerja malas - malasan.
3. *Sportmanship* yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara perasaaan, tidak suka melalaikan realitas.
4. *Civic* virtue yaitu perilaku tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan - perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
5. *Conscientiousness* atau *generalized compliance* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang - buang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya.
6. Budaya Organisasi (X2)

Yaitu sesuatu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat Edward Taylor dalam Sobirin (2007:52). Indikator-indikator budaya organisasi antara lain P. Robbins dalam Tika (2006:10) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manjemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang–orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganis asikan dalam tim-tim.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekanka dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.
8. Variabel Dependen

Kinerja karyawan (Y) yaitu merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada perusahaan, yang diukur melalui indicator menurut antara lain Mathis (2002:78) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Kerja sama, yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.
4. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan ketaatan dan penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

**Tabel 3.1**

**Instrumen Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Instrumen** |
| *Organizational Citizhenship Behavior* (X1)( Organ 1988 ) | 1. *Altruism.*
 | 1. Memberikan bantuan saat rekan kerja tidak sehat.
2. Bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru.
 |
| 1. *Courtesy.*
 | 1. Melakukan kerja lembur untuk  menyelesaikan pekerjaan.2. Memberikan semangat rekan kerja yang  bekerja malas-malasan. |
| 1. *Sportmanship*
 | 1. Rela mewakili perusahaan untuk  program bersama.2. Menerima ditunjuk menjadi perwakilan  karyawan untuk memajukan perusahaan. |
| 1. *Civic Virtue*
 | 1. Ikut menanggung kegagalan pekerjaan  kelompok.2. Bersedia mengikuti perubahan yang  terjadi dalam perusahaan. |
| 1. *Conscientiousness* atau *generalized compliance.*
 | 1. Memahami walaupun saat dikritik.2. Menerima perbaikan diri sendiri saat  melakukan kesalahan. |
| Budaya Organisasi (X2)(P. Robbin dalam Tika 2006:10 ) | 1. Inovasi dan pengambilan resiko.
 | 1. Karyawan didorong untuk inovasi saat  menghadapi resiko.2. Karyawan diberikan  |
| 2. Perhatian ke hal yang  rinci. | 1. Karyawan diharapkan mau  memperhatikan ke hal yang lebih rincian  dalam saat melakukan pekerjaan.2. Karyawan diharapkan mau  memperlihatkan kecermatan dalam saat  melakukan pekerjaan. |
| 3. Orientasi hasil. | 1. Manajemen fokus pada hasil bukan pada  proses yang digunakan untuk  mendapatkan hasil itu.2. Karyawan memberikan sebuah hasil  kinerja kepada perusahaan. |
| 4. Orientasi orang. | 1. Keputusan manajemen memperhitungkan  efek hasil pada orang-orang di dalam  organisasi itu.2. Perusahaan mempertimbangkan setiap  keputusan terhadap karyawanya. |
| 5. Orientasi tim | 1. Kegiatan kerja diorganisasikan dalam  tim-tim.2. Karyawan diharuskan melakukan kerja  secara berkelompok. |
| 6. Keagresifan | 1. Karyawan bersifat agresif bukan bersantai  saat bekerja.2. Karyawan diharapkan cepat melakukan  pekerjaan apa yg harus dikerjakan |

**Lanjutan Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 7. Kemantapan. | 1. Organisasi menekankan status sebagai  lawan dari pertumbuhan untuk berinovasi.2. Perusahaan memberikan pembelajaran  untuk memberikan keputusan dalam  berinovasi. |
| Kinerja Karyawan (Y)(Mathis, 2002 : 78) | 1. Kualitas | 1. Seberapa baik seorang karyawan  mengerjakan apa yang seharusnya  dikerjakan.2. Seberapa baik karyawan mengerjakan tanggung jawabnya. |
| 2. Kwantitas | 1. Seberapa lama seorang pegawai bekerja  dalam satu harinya dilihat dari kecepatan  kerjanya setiap menyelesaikan  tanggung jawabnya.2. Seberapa tanggap karyawan  menyelesaikan tugas yang suda  dikerjakan.  |
| 3. Kerja Sama | 1. Seberapa besar antar karyawan  melakukan kerjasama untuk  menyelesaikan tugasnya.2. Seberapa besar karyawan bisa menjalin  kerjasama untuk menyelesaikan tugasnya |
| 4. Pemanfaatan Waktu | 1. Mampu menyelesaikan kerja dengan  tepat waktu.2. Tidak mengulur waktu saat bekerja. |

1. **Skala Pengukuran**

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan *skala Likert*, *skala Likert* sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam *skala Likert*.Alternatif jawaban tersebut yaitu :

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Jawaban | Skor |
| Sangat Setuju (SS)Setuju (S)Netral (N)Tidak Setuju (TS)Sangat Tidak Setuju (STS) | 54321 |

Sumber : (Sugiyono, 2012)

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. Uji Validitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya. Uji validitas dapat mengunakan rumus *pearson product moment.*

Rumus :



Keterangan :

r = korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

∑XY = Jumlah hasil antara skor tiap item dengan skor total

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, menurut (Sugiyono,2007) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya diatas 0,3 maka faktor tersebut merupakan *contruct* yang kuat. Berikut merupakan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 3.3 :

**Tabel 3.3**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Organizational Citizenship Behavior* (X1)** | **r hitung** | **r tabel** | **Sig.** | **Keterangan** |
| X1.1 | 0,727 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,745 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,801 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,810 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,665 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| **Budaya Organisasi (X2)** |  |  |  |  |
| X2.1 | 0,321 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,506 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,723 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,794 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,597 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,742 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,720 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| **Kinerja Karyawan (Y)** |  |  |  |  |
| Y1 | 0,782 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| Y2 | 0,729 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| Y3 | 0,726 | 0,30 | 0,000 | Valid |
| Y4 | 0,663 | 0,30 | 0,000 | Valid |

Tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya.Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2012).

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2010). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah Item Pernyataan** | **Alpha Cronbach** | **Batas Alpha Cronbach** | **Keterangan** |
| *Organizational Citizenship Behavior* (X1) | 5 | 0,806 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi(X2) | 7 | 0,759 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 4 | 0,700 | 0,6 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

1. **Penentuan Populasi dan Sampel**
2. PenentuanPopulasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Lancar Jombang bagian administratif dan pemasaran yang berjumlah 40 karyawan.

1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

1. **Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data**
2. Jenis dan Sumber Data
3. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2008:). Berupa hasil penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada responden.
4. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Umar, 2008).Data berupa pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian berupa arsip tentang sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.
5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

* 1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjaring data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan

* 1. Interview

Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan dan pimpinan perusahaan.

* 1. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen maupun catatan-catatan perusahaan.

* 1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

1. **Analisa Data**
2. **Analisa Deskriptif**

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Ratang Skor :





= 0,8

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

* 1,0 – 1,8 = Buruksekali
* 1,9 - 2,6 = Buruk
* 2,7 - 3,4 = Cukup
* 3,5 – 4,2 = Baik
* 4,3 - 5,0 = SangatBaik Sumber : (Sudjana, 2005)
1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,variable penggangguatau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011).Dasar pengambilan keputusannya adalah :

* + 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
		2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.
1. Gejala Multiko linearitas

Multi kolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel x yang memberikan informasi yang sama tentang variable Y. kalau X1 dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variable cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan efisiensi. (Simamora, 2005) Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multiko linearitas, diantaranya :

1. Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multi kolinearitas antara X1 dan X2.
2. Disamping itu untuk mendeteksi adanya multiko linearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value < 0,01 atau VIF > 10 maka terjadi multiko linearritas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*> 0,01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multiko linearitas. (Simamora, 2005)
3. Gejala Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesame urutan pengamatan dari waktu ke waktu.Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai 4-dU, du <dw< 4-du dan dinyatakan tidak ada otokorelasi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

1. **Analisis Regresi Berganda**

Menurut Sugiyono (2012) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus:

*Y* = *a+b*1*X*1+ *b*2*X*2 +€

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

*a* = Konstanta

b1 = Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior*

b2 = Koefisien regresi Budaya organisasi

X1 = *Organizational Citizenship Behavior*

X2 = Budaya organisasi

€ = error

1. **Pengujian Hipotesis dengan uji t**

Langkah-langkah pengujian antara lain :

Membuat formulasi hipotesis

Menentukan level signifikasi

Mengambil keputusan

* Jika t sig≤ α = 0,05 , maka hipotesis diterima
* Jika t sig > α = 0,05 , maka hipotesis ditolak

(Sugiyono 2012)