

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan untuk menganalisis suatu model mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sebuah kerangka pemikiran teoritis dan model telah dikembangkan pada bab II, yang akan digunakan sebagai landasan teori untuk penelitian ini.

1.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai objek penelitian. Menurut Suprayoga dan Toborani, definisi unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan focus/komponen yang diteliti (Suprayoga & Toborani, 2001).

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah para Pegawai Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan.

2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan Kerja (Satker) Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan terdiri dari:

- a. Sekretariat Badan Riset dan SDM
- b. Pusat Riset Kelautan

- c. Pusat Riset Perikanan
- d. Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan
- e. Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan

Dengan objek dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) baik secara positif ataupun negatif.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020.

1.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan. Populasi yang diteliti dikhususkan pada pegawai ASN. Perincian jumlah Pegawai pada Satuan Kerja (Satker) dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Data Karyawan

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Badan	71
2	Pusat Riset Kelautan	111
3	Pusat Riset Perikanan	121
4	Pusat Pendidikan	123
5	Pusat Pelatihan dan Penyuluhan	56
Total		482

Sumber: Badan Riset dan SDM, yang sudah diolah peneliti

Untuk menetapkan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *proportionate random sampling* dan *purposive sampling*. *Proportionate random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis) dan *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu (Jogiyanto, 2004). Karena itu, menentukan subjek atau orang-orang terpilih harus sesuai dengan ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel tersebut atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, misalnya Gol/Ruang dan Pangkat. Kriteria populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan.

Pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = *Number of samples* (jumlah sampel)

N = *Total population* (jumlah seluruh populasi)

e = *Error tolerance* (toleransi terjadinya gala, taraf signifikansi dan lazimnya 0,05)

Maka,

$$\frac{n = 482}{1+482(0,05)^2}$$

$$n = 218,5941 \text{ orang} = 218 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 218 orang. Berikut ini tabel perhitungan secara proporsional sebagai berikut :

Tabel. 3.2
Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Proporsional
1	Sekretariat Badan	71	32
2	Pusat Riset Kelautan	111	50
3	Pusat Riset Perikanan	121	55
4	Pusat Pendidikan	123	56
5	Pusat Pelatihan dan Penyuluhan	56	25
Total		482	218

Sumber: Badan Riset dan SDM, yang sudah diolah peneliti

1.3 Operasionalisasi Variabel

Berikut ini akan ditampilkan definisi operasional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam Tabel :

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	
Kepemimpinan	kepemimpinan sebagai sekelompok kepribadian, perilaku tertentu, wewenang, tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut	a. Hubungan Baik b. Kesejahteraan c. Bersifat adil d. Memberi arahan a. Penyelesaian tugas b. Mendukung tujuan c. Tanggung Jawab	Skala Likert

Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebersihan b. Udara c. Suara bising d. Penerangan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Jenjang karir b. Perhatian dan dukungan pemimpin c. Komunikasi 	
		<ul style="list-style-type: none"> a. Sikap terhadap pekerjaan b. Penilaian terhadap pekerjaan 	
		<ul style="list-style-type: none"> a. Penerimaan Tunjangan b. Penerimaan jaminan-jaminan 	
		<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan pencapaian nilai b. Penilaian dari atasan 	
		<ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan pendidikan & Pelatihan 	
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara <i>agregat</i> mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku menolong Dan membantu a. Tanggung jawab b. Mengikuti perubahan a. Toleransi 	

Sumber : Luthans (2010: 251), Nielsen (2012), Luthans (2010:638) Veitzhal Rivai (Rivai, 2005), Nitisemito (2014: 25), Sedarmayanti (2001: 21), Fathoni

(2006: 128), Robbins & Judge (2013), Nielsen (2012), skala Morisson (Fadli, 2012).

1.4 Metode Analisis

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan SEM adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengukuran sebuah rangkaian hubungan yang relative “rumit” secara simultan. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional (yaitu mengukur apakah dimensi-dimensi dari sebuah konsep). SEM juga dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama SEM juga dapat mengukur pengaruh atau derajat hubungan factor yang dapat diidentifikasi dimensi-dimensinya (Ferdinand, 2005).

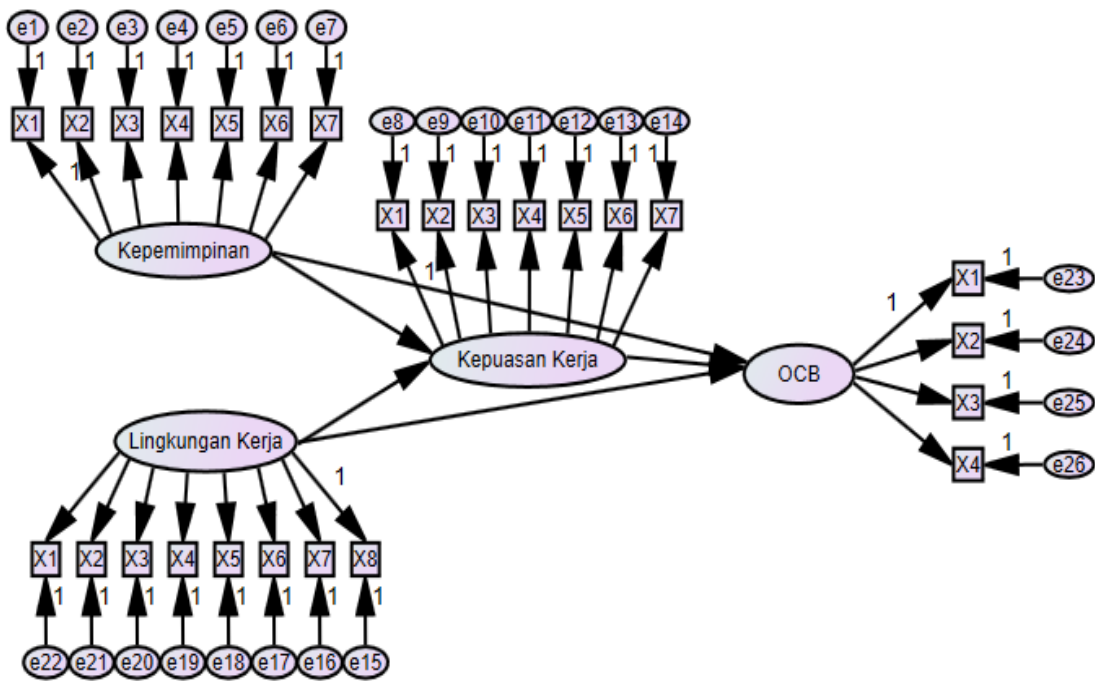
Untuk membuat permodelan SEM yang lengkap perlu dilakukan langkah-langkah berikut ini (Ferdinand, 2005) :

1. Pengembangan model berbasis teori

Dalam pengembangan model teoritis diperlukan pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi yang kuat untuk model yang dikembangkan. Penggunaan SEM bukan untuk menghasilkan sebuah model melainkan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empiris.

2. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*)

Pada langkah ini peneliti menggambarkan sebuah diagram alur yang dapat mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji.



Gambar 3.1
Diagram Alur Penelitian Model

Sumber : AMOS,2019

3. Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan

Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversikan spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan :

Variabel Endogen : Variabel eksogen + Variabel Endogen + error
Model Persamaan Struktural
Kepuasan Kerja = γ_1 Kepemimpinan + γ_2 Lingkungan Kerja + Z_1
<i>Turnover Intention</i> = γ_3 Kepemimpinan + γ_4 Lingkungan Kerja + β_1 Kepuasan Kerja + Z_2

Sedangkan model pengukuran persamaan pada penelitian ini seperti tabel berikut:

Tabel 3.4
Model Pengukuran

Konsep Exogenous (model pengukuran)	Konsep Endogenous (model pengukuran)
X1 : λ_1 Kepemimpinan + e1	X10 : λ_{10} Kepuasan Kerja + e10
X2 : λ_2 Kepemimpinan + e2	X11 : λ_{11} Kepuasan Kerja + e11
X3 : λ_3 Kepemimpinan + e3	X12 : λ_{12} Kepuasan Kerja + e12
X4 : λ_4 Kepemimpinan + e4	X13 : λ_{13} Kepuasan Kerja + e13
X5 : λ_5 Kepemimpinan + e5	X14 : λ_{14} Kepuasan Kerja + e14
X6 : λ_6 Kepemimpinan + e6	X25 : λ_{25} OCB + e
X7 : λ_7 Kepemimpinan + e7	X25 : λ_{25} OCB + e
X15 : λ_{15} Lingkungan Kerja + e15	
X16 : 16 Lingkungan Kerja + e16	
X17 : λ_{17} Lingkungan Kerja + e17	
X18 : λ_{18} Lingkungan Kerja + e18	
X19 : λ_{19} Lingkungan Kerja + e19	
X20 : 20 Lingkungan Kerja + e20	
X21 : λ_{21} Lingkungan Kerja + e21	

X22 : λ_{22} Lingkungan Kerja + e22
X8 : λ_8 Kepuasan Kerja + e8
X9 : λ_9 Kepuasan Kerja + e9
X23 : λ_{23} OCB + e23
X24 : λ_{24} OCB + e24

4. Memilih jenis matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians/kovarians atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Penggunaan matriks varian/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi – asumsi metodologi dimana standar error menunjukkan angka yang lebih akurat disbanding menggunakan matriks korelasi.

5. Munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini (Ferdinand, 2005):

- Standard error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar
- Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan
- Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif

- Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya $> 0,9$)

6. Evaluasi kriteria *Goodness – of – fit*

Kesenian model evaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-it*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan linearitas, outliers dan *multicolinority* dan *singularity*. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off valuenya* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak yaitu:

- χ^2 – Chi-square statistic

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai chisquarenya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$ (Hulland, Chow, & Lam, 1996).

- RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar (Baumgartner & Homburg, 1996). Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk

dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA adalah:

$$\text{RMSEA} = \sqrt{\max\left(\left(\frac{T_m - dbm}{ndbm}\right), 0\right)}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistic uji χ^2 model yang dianalisis.

dbm = derajat bebas pengujian model yang dianalisis.

n = jumlah sampel

- GFI (*Goodness of Fit Index*)

Merupakan ukuran *non-statistical* yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*". Rumus yang digunakan untuk menghitung

GFI adalah :

$$\text{GFI} = 1 - \frac{T_m}{T_o}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistic uji χ^2 model yang dianalisis.

T_o = nilai statistic uji χ^2 model nol.

- AGFI (*Adjusted Godness Fit Index*)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90 (Hair et al, 1996). Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI adalah :

$$AGFI = 1 - \frac{dbo}{dbm} (1 - GFI) = 1 - \frac{Tm/dbm}{To/dbo}$$

Dengan

$$db_0 = (p + q)(p + q + 1)/2$$

$$db_m = \frac{(p+q)(p+q+1)}{2} - t$$

- CMIN/DF

Adalah The minimum sample discrepancy function yang dibagi dengan degree of freedomnya. CMIN/DF merupakan statistic chi-square, χ^2 dibagi Dfnya sehingga disebut χ^2 - relative. Nilai χ^2 - relative kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data. Rumus yang digunakan untuk menghitung CMIN/DF adalah :

$$df = (p + q) \left(\frac{p + q + 1}{2} \right) - t$$

Keterangan :

t = banyaknya parameter yang diestimasi.

p = banyaknya indikator variabel laten endogen.

q = banyaknya indikator variabel laten eksogen.

- TLI (Tucker Lewis Index)

Merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah > 0.95 (Hair et al., 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997).

- CFI (Comparative Fit Index)

Rentang nilai sebesar 0 – 1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit* (Arbuckle, 1997).

Bisa disajikan menjadi sebuah tampilan table yang memuat indeks-indeks yang penulis sebutkan satu per satu di atas akan menjadi sebagai berikut :

Table 3.5
Indeks Pengujian Kelayakan Model
(Goodness-of-fit Index)

Goodness of fit Index	Cut-of Value
X ² – Chi-square	Diharapkan kecil
Significancy Probability	≥ 0.05
RMSEA	≥ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber: Ferdinand, 2006

7. Interpretasi dan Modifikasi model

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachnick & Fidell, 2007). Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai standardix=zed residual yang diperkenankan, yang diinterpretasikan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indicator.