

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

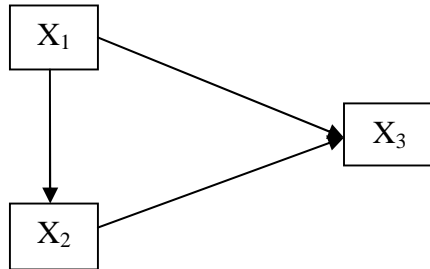
Penelitian ini dilaksanakan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari. Penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Agustus sampai November 2016.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner/angket kepada pegawai yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang ada.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penelitian sebab akibat. Metode tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian. Pada halaman berikut ini digambarkan model pengaruh antara Variabel Eksogen dengan Variabel Endogen sehingga dapat dipahami dengan mudah dan jelas.

Kontelasi penelitiannya adalah:



Gambar 3.1 Model Konstelasi Masalah

Keterangan :

X_1 : Pemberdayaan (*Empowerment*)

X_2 : Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

X_3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari gambar 3.1 di atas, *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) merupakan variabel terikat. *Empowerment* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) merupakan variabel bebas. Konstalasi pengaruh tersebut menggambarkan bahwa Pemberdayaan (*empowerment*) dan efikasi diri (*self efficacy*) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai IAIN Kendari (pegawai administrasi dan Dosen yang mendapat tugas tambahan). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 103 orang. Teknik sampel yang

digunakan adalah acak sederhana (*simple random sampling*) digunakan dengan asumsi bahwa populasi memiliki karakteristik yang sama (homogen).

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (presisi) 5% atau tingkat kepercayaan mencapai 95%.

Rumus Penentuan Jumlah Sampel Metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

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

n = *Number of samples* (jumlah sampel)

N = *Total population* (jumlah seluruh anggota populasi)

e = *Error tolerance* (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi)

Maka besarnya sampel menurut rumus Slovin ini akan menjadi:

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

$$n = \frac{103}{1 + (103(0,05)^2)} = 81,91 = \mathbf{82}$$

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*), dimana setiap anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Dilakukan teknik acak atau random, karena dalam pengambilan sampelnya dilakukan dengan mencampur subyek-subyek yang ada dalam populasi tersebut sehingga semua subyek dianggap mempunyai

hak yang sama untuk memperoleh kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan tabel yang disajikan, bila jumlah populasi 103 maka sampelnya berjumlah 82 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner (angket). Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden yang menjadi sample penelitian. kuesioner dengan bentuk daftar pernyataan yang diberikan kepada responden ini berfungsi untuk menggali respons para responden terhadap setiap item yang diajukan.

Kuesioner penelitian disusun menggunakan skala likert dari indikator-indikator yang dikembangkan dari kajian teori pemberdayaan, efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Skala likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sesuatu hal atau gejala sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Kuesioner akan dijawab tertulis oleh responden dalam bentuk penilaian berskala dengan kategori sangat sering, sering, jarang, pernah dan tidak pernah. Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada pengalaman, perasaan, dan situasi nyata yang dialami para pegawai tata usaha, bukan yang diinginkan instrumen penelitian.

Data yang dikumpulkan melalui angket dibagikan dan diisi oleh responden pegawai IAIN Kendari. Angket yang dibagikan ada tiga jenis yaitu; (1) Angket untuk pengumpulan data variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diisi, (2) Angket untuk pengumpulan data variabel pemberdayaan, dan (3) Angket untuk pengumpulan data variabel efikasi diri yang semuanya diisi oleh pegawai.

Instrumen yang dipakai adalah instrumen yang berasal dari tiga variabel yaitu pemberdayaan, efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Butir-butir instrumen yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, sedangkan yang tidak valid dibuang.

Dengan teknik pengumpulan data tersebut, selanjutnya definisi konseptual dan operasional variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

E. Kisi-kisi Instrumen

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela pegawai IAIN Kendari (pegawai administrasi dan Dosen yang mendapat tugas tambahan) di luar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit tidak diakui oleh sistem penghargaan formal tetapi secara langsung dapat meningkatkan fungsi

efektivitas lembaga dengan indikator (1) *altruism*, (2) *conscientiouness*, (3) *sportsmanship*, (4) *courtesy*, (5) dan *civic virtue*. Oleh karena itu, kisi-kisi instrument untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah:

No	Indikator	No Item Sebelum Uji Coba	No Item Setelah Uji Coba
1	<i>Altruism</i>	1,2,3,4,5,6	1,2,3,4,5,6
2.	<i>Conscientiouness</i>	7,8,9,10,11,12	7,8,9,10,11,12
3.	<i>Sportsmanship</i>	13,14,15,16,17,18	13,14,15,16,17
4.	<i>Courtesy</i>	19,20,21,22,23,24	18,19,20,21,22
5.	<i>Civic virtue</i>	25,26,27,28,29,30	23,24,25

Tabel 3.1 Kisi-kisi intrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2. Variabel pemberdayaan (*empowerment*)

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen pemberdayaan adalah upaya untuk mendorong pegawai IAIN Kendari (pegawai administrasi dan Dosen yang mendapat tugas tambahan) memegang tanggung jawab melalui perbaikan cara bekerja dalam pencapaian tujuan dengan indikator (1) pengembangan kompetensi, (2) pemberian tanggung jawab, (3) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (4) pemberian wewenang. Jadi, kisi-kisi instrumen pemberdayaan adalah:

No	Indikator	No Item Sebelum Uji Coba	No Item Setelah Uji Coba
1	Pengembangan kompetensi	1,2,3,4,5,6,7,8	1,2,3,4,5
2.	Pemberian tanggung jawab	9,10,11,12,13,14,15	6,7,8,9,10,11
3.	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	16,17,18,19,20,21,22	12,13,14,15,16,17,18
4.	Pemberian wewenang	23,24,25,26,27,28 29,30	19,20,21,22,23,24 25,26

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen pemberdayaan (*empowerment*)

3. Variabel efikasi diri (*self efficacy*)

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen efikasi diri adalah keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai IAIN Kendari (pegawai administrasi dan Dosen yang mendapat tugas tambahan) terhadap dirinya untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan indikator; (1) dapat memotivasi diri sendiri untuk bertindak, (2) keyakinan menyelesaikan pekerjaan, (3) memiliki rasa percaya diri yang tinggi, (4) melakukan pekerjaan dengan baik, (5) keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja. Jadi, kisi-kisinya adalah:

No	Indikator	No Item Sebelum Uji Coba	No Item Setelah Uji Coba
1	Dapat memotivasi diri sendiri untuk bertindak	1,2,3,4,5,6	1,2,3,4,5,6
2.	Keyakinan menyelesaikan pekerjaan	7,8,9,10,11,12	7,8,9,10,11
3.	Memiliki rasa percaya diri yang tinggi	13,14,15,16,17,18	12,13,14,15,16,17

4.	Melakukan pekerjaan dengan baik	19,20,21,22,23,24	18,19,20,21,22
5.	Keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja	25,26,27,28,29,30	23,24,25

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen efikasi diri (*self efficacy*)

F. Uji Instrumen

1. Validitas Instrumen

Salah satu persoalan penting dalam suatu penelitian adalah perlunya dilakukan pengujian apakah suatu instrumen (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian apakah instrumen tersebut valid dan reliabel. Secara umum dapat dikatakan sebuah tes (instrumen) dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya.

Untuk menguji validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Pengujian dilakukan dengan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Pengambilan keputusan bahwa suatu butir soal valid atau tidak ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut : 1) Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut

adalah valid; 2) Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (drop) sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Apabila r_{hitung} dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid (sahih), namun apabila sebaliknya, r_{hitung} dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid sehingga butir instrumen tersebut harus digugurkan dengan taraf signifikansi pada 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n.

Hasil pengujian validitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh hasil bahwa dari 30 butir yang diujicobakan pada 20 orang pegawai ternyata 5 butir dinyatakan gugur, yaitu nomor 16, 23, 27, 28, dan 29. Hal ini berarti tinggal 25 butir yang dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk variabel pemberdayaan diperoleh hasil bahwa dari 30 butir yang diujicobakan pada 20 orang pegawai ternyata 4 butir dinyatakan gugur, yaitu nomor 5, 6, 7, dan 13. Hal ini berarti tinggal 26 butir yang dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas untuk variabel efikasi diri diperoleh hasil bahwa dari 30 butir yang diujicobakan pada 20 orang pegawai ternyata 5 butir dinyatakan gugur, yaitu nomor 7, 23, 26, 28 dan 30. Hal ini berarti tinggal 25 butir yang dinyatakan valid.

2. Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki

tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test (instrument) tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian masalah reabilitas berhubungan dengan masalah ketetapan hasil. Kalaupun terjadi perubahan hasil test namun perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Setelah melalui uji validitas maka akan diperoleh beberapa butir instrumen yang valid. Akan tetapi sebelum butir instrumen tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data, terlebih dahulu butir-butir instrumen tersebut menghitung kehandalannya (reabilitas) dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum t_b^2}{V_t^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum t_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Adapun hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebanyak 25 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas $r = 0,922$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas 92,2%.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel pemberdayaan sebanyak 25 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas $r = 0,907$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pemberdayaan adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas 90,7%.

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel efikasi diri sebanyak 25 butir (setelah dikurangi butir pernyataan yang tidak valid) diperoleh besaran koefisien reliabilitas $r = 0,93$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen efikasi diri adalah reliabel dengan tingkat reliabilitas 93%.

G. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif dan analisis inferensial (uji hipotesis). Penggunaan analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data masing-masing variabel, yaitu skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi, dan histogram. Sedangkan analisis inferensial (uji hipotesis) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui Analisis Jalur (*path analysis*). Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian: 1) Uji normalitas dengan menggunakan uji *Liliefors*; 2) Uji signifikansi dan linieritas regresi dengan menggunakan uji-F.

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$1. H_0 : P_{31} = 0$$

$$H_1 : P_{31} \neq 0$$

$$2. H_0 : P_{32} = 0$$

$$H_1 : P_{32} \neq 0$$

$$3. H_0 : P_{21} = 0$$

$$H_1 : P_{21} \neq 0$$

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis alternatif

Koefisien jalur pada populasi menunjukkan:

P_{31} = Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_3

P_{32} = Pengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel X_3

P_{21} = Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_1 (pemberdayaan) dan variabel X_2 (efikasi diri) sebagai variabel bebas (*exogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan (X_1)

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi diperoleh nilai sebagai berikut:

N	Valid	82
	Missing	0
	Mean	103,34
	Median	104,00
	Mode	106
	Std. Deviation	10,719
	Variance	114,894
	Range	46
	Minimum	79
	Maximum	125
	Sum	8474

Tabel 4.1 Daftar Distribusi Frekuensi X_1

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa skor maksimum untuk variabel pemberdayaan (X_1) adalah 125 dan skor minimum 79, sehingga rentang skor sebesar 46. Adapun hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen pemberdayaan mempunyai