

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi diharapkan dapat menemukan hal yang bermakna dan baru (Suwama Al Muctamar, 2015). Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Malang yang berada di Jalan Terusan Kawi No. 10, Gading Kasri, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian survei yaitu metode survei penjelasan (*explanatory survey method*). Penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data masa lampau atau data saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan menguji beberapa hipotesis pada variabel (Sugiono, 2018). Penggunaan metode survei penjelasan (*explanatory survey method*) sesuai dengan tujuan penelitian ini yang akan menjelaskan hubungan antar variabel yaitu iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Malang.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) sedangkan variabel terikat (*dependent*) pada penelitian

ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi atau variabel penghubung.

1. Variabel Bebas (X) (*independent*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2017). Variabelbebas dalam penelitian ini ialah iklim organisasi dengan mengacu pada persepsi semua anggota dalam organisasi mengenai organisasi mereka dan lingkungan kerja. Indikator iklim organisasi menurut Wirawan,(2019) yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Identitas
- c. Kehangatan
- d. Dukungan
- e. Konflik

2. Variabel Terikat (Y) (*dependent*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat ialah *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pekerja yang kooperatif dengan atasan dan rekannya agar mampu berkompromi serta mudah untuk melakukan kerjasama. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* menurut Vannecia, Eddie & Roy, (2013) yaitu:

- a. Ketidakegoisan (*Altruism*)
 - b. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)
 - c. Sikap sportif (*Sportmanship*)
 - d. Kesopanan (*Courtesy*)
 - e. Moral Masyarakat (*Civic Virtue*)
3. Variabel Intervening (mediasi) atau variabel penghubung (Z)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel bebas dan terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati maupun diukur (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening ialah kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins, (2015) sebagai berikut:

- a. Kondisi kerja
- b. Gaji atau upah
- c. Rekan kerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna Sujarweni, 2018). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua

karyawan atau pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Malang berjumlah sebanyak 40 orang di Ruang Penataan Agraria.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Apabila subjek populasi kurang dari 100 maka sampel akan diambil semua dari jumlah populasi, sedangkan apabila subjek populasi lebih dari 100 maka pengambilan sampel sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% (Arikunto, 2012). Karena pada penelitian ini sampel kurang dari 100 maka menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2018).

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini menggunakan dua (2) metode yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Umar, 2013). Data primer yang dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan secara langsung) dan pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden untuk pihak karyawan perusahaannya.

2. Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

(Sugiono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah profil dari perusahaan, jurnal, literatur, maupun referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiono, 2018). Melalui kegiatan observasi maka dapat pula belajar tentang perilaku dan makna dari pelaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada lokasi penelitian yaitu Kantor Pertanahan Kabupaten Malang terlebih pada Ruang Penataan Agraria.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan jawaban atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2013). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survei melalui angket yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden yang memuat daftar pertanyaan tentang topik dan permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pertanyaan tersebut.

G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini menggambarkan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2012). Sehingga pada pengukuran setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif. Responden diminta pendapatnya mengenai pernyataan. Kategori jawaban sangat setuju (SS) dengan skor 5 dan jawaban tidak setuju (STS) dengan skor 1. Dalam penelitian ini setiap jawaban menggunakan sistem skor atau *likert*, sebagai berikut:

SS : Sangat setuju diberi skor 5

S : Setuju diberi skor 4

N : Netral diberi skor 3

TS : Tidak Setuju diberi skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Keterangan:

1. Skor 1 dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) ditunjukkan bahwa iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan kepuasan kerja dalam kategori yang sangat rendah.
2. Skor 2 dengan jawaban tidak setuju (TS) ditunjukkan bahwa iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan kepuasan kerja dalam kategori yang rendah.
3. Skor 3 dengan jawaban netral (N) ditunjukkan bahwa iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kepuasan kerja dalam

kategori yang cukup.

4. Skor 4 dengan jawaban setuju (S) ditunjukkan bahwa iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan kepuasan kerja dalam kategori yang tinggi.
5. Skor 5 dengan jawaban sangat setuju (SS) ditunjukkan bahwa iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan kepuasan kerja dalam kategori yang sangat tinggi.

H. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Limbong *et al.*, 2020). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert* yang dapat dilakukan melalui dua tahapan, yaitu:

a. Uji Validitas

Menurut Siregar, (2016) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan Muhidin & Abdurahman, (2017) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Jika r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 apabila:

- 1) $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas merupakan suatu instrument yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Mencari realibilitas suatu instrument yang skornya berkisar antara beberapa nilai, msalnya 0 sampai 10 atau 0 sampai 100 atau bisa dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 menggunakan rumus Alpha Suharsimi Arikunto, (2014) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum ab^2}{\sum t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reabilitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$: Jumlah varian butir

$\sum t^2$: Varian total

I. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang Skala merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Rentang skala pada penelitian ini akan digunakan untuk menggambarkan Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Malang dengan sebagai berikut:

$$Rs = n \left(\frac{m-1}{m} \right)$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh perhitungan dengan rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned}Rs &= 40 \left(\frac{5 - 1}{5} \right) \\ &= \frac{160}{5} \\ &= 32\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala diperoleh sebesar 32. Maka dari itu, hasil perhitungan rentang skala di atas dibuat tabel pengukuran mengenai Iklim Organisasi, *Organizational Citizhenship Behaviour*(OCB), dan Kepuasan Kerja sebagai berikut

Tabel 3. 1 Rentang Skala Pengukuran Variabel Iklim Organisasi, Organizational Citizhenship Behavior, dan Kepuasan Kerja

Rentang Skala	Iklim Organisasi	OCB	Kepuasan Kerja
40 – 71	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
72 – 103	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah
104 – 135	Cukup	Cukup	Cukup
136 – 167	Baik	Baik	Tinggi
168 – 200	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Rentang skala 40-71 ditunjukkan bahwa nilai variabel iklim organisasi dan OCB dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan

pada variabel kepuasan kerja dalam kategori sangat rendah.

- b. Rentang skala 72-103 ditunjukkan bahwa nilai variabel iklim organisasi dan OCB dalam kategori tidak baik. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah.
- c. Rentang skala 104-135 ditunjukkan bahwa nilai variabel iklim organisasi dan OCB dalam kategori cukup. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategori sangat cukup.
- d. Rentang skala 136-167 ditunjukkan bahwa nilai variabel iklim organisasi dan OCB dalam kategori baik. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi.
- e. Rentang skala 168-200 ditunjukkan bahwa nilai variabel iklim organisasi dan OCB dalam kategori sangat baik. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini untuk melakukan analisis data penulis menggunakan analisis jalur (Ridwan, 2013). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh secara langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Dirumuskan dalam persamaan: $Y = a + bX$

Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behaviour}$

$a = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien Iklim Organisasi}$
 $X = \text{Iklim Organisasi}$

b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dirumuskan

dalam persamaan: $Z = a + bX$ Keterangan:

$Z = \text{Kepuasan Kerja}$

$b = \text{Koefisien Iklim Organisasi}$

$X = \text{Iklim Organisasi}$

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB)

Dirumuskan dalam persamaan: $Y = a + bZ$ Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behaviour}$

$a = \text{Nilai Konstanta}$

$Z = \text{Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja)}$

d. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship*

Behaviour Melalui Kepuasan Kerja

Dirumuskan dengan persamaan: $Y = a + b(bZ X bY)$ Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behaviour}$

$a = \text{Konstanta (nilai } Y \text{ x } = 0 \text{)}$

$b = \text{Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)}$

$X = \text{Iklim Organisasi}$

$Z = \text{Kepuasan kerja}$

J. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan dengan tujuan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang biasa (Ghozali, 2011). Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data. Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan dua cara yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji nonparametik Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari

residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Uji ini ditinjau dari *scatterplot*, apabila *scatterplot* tersebut tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan untuk mengukur uji ini adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Untuk menunjukkan multikolinieritas sebagai berikut:

- a. Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *tolerance value* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

K. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara yang sebenarnya jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas antara variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel terikat.

1. Uji T (Uji secara parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian nilai variabel t merupakan pengujian signifikansi parameter individu. Sedangkan nilai t-statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* secara individual terhadap variabel *dependent*.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan tingkat nilai kepercayaan 95% serta batas ketidakakuratan (α) sebesar 0,05. H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai t-statistik $> 1,96$ dan *p-value* lebih kecil dari α ($< 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang diuji. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai t-statistik $< 1,96$ dan *p-value* α ($> 0,05$), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang diuji.

a. H_a : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour*.

H_0 : Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour*.

b. H_a : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. H_a : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour*

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour*.

2. Uji Sobel

Ghozali, (2018) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel dilakukan untuk dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X (iklim organisasi) ke variabel Y (*OCB*) melewati variabel Z (kepuasan kerja) yakni variabel Z merupakan variabel intervening. Apabila *sobel test statistic* $\geq 1,96$ dengan signifikan 5%, maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel *independent* dan variabel *dependent* (Ghozali, 2018). *Organizational Citizenship Behaviour*

Ha: Iklim Organisasi memediasi pengaruh (*OCB*) melalui Kepuasan Kerja.

H₀: Iklim Organisasi tidak memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB*) melalui kepuasan Kerja.