

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian (*research*) merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan. Hasil penelitian tidak pernah dimaksudkan sebagai suatu pemecahan (solusi) langsung bagi permasalahan yang dihadapi, karena penelitian merupakan bagian saja dari usaha pemecahan masalah yang lebih besar. Fungsi penelitian adalah mencarikan penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika.

Padadasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil, dengan metodakan kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok kata atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Azwar, 2010). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan

organizational citizenship behavior ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (Y) : *Organizational citizenship behavior*
2. Variabel bebas (X) : Tipe kepribadian *ekstrovert- introvert*

C. Definisi Operasional

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior (*OCB*) adalah perilaku spontan (tanpa perintah) karyawan yang bersedia mengerjakan pekerjaan melebih dari tugas mereka sebagaimana biasa dan bermanfaat bagi organisasi. Adapun indikator-indikatornya adalah:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku yang membantu orang lain dalam menghadapi masalah dalam pekerjaannya.
- b. *Conscientiousness*, yaitu perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang diharapkan.
- c. *Civic Virtue*, yaitu kontribusi terhadap siswa politik dalam suatu organisasi pada saat tanggung jawab.

- d. *Courtesy*, yaitusikapsopansantundanhormat yang ditunjukkandalamsetiapperilaku.
- e. *Sportmanships*, yaituseseorang yang tidaksukamemprotesataumengajukanketidakpuasanterhadapmasalah-masalahkecil, Dienfendorff (2002).

2. Kepribadian*Ekstrovert - Introvert*

Kepribadian*ekstrovert*adalahkepribadian yang cenderungkeluardaripadadirisendiridanbanyakdipengaruhiolehfaktorluar. Perilakuindividu yang memilikikepribadian*ekstrovert*dapatdilihatdariinventoriikepribadiandariEysenckya itu EPI (*Eysenck Personality Inventori*) yang berdasarkanpadaaspek-aspektipekepribadian*ekstrovert* yang dikemukakanolehEysenck (dalam John &Pervin, 1996) yaitu: ramah/ pandaimembawadiry, menyukaipesta, mempunyaibanyakteman, riang, lincah, danmenurutkan kata hati.

Tipekepribadian*introvert*adalahkepribadian yang cenderungmenarikdiridarikontaksosialdanlebihberminatpadapikirandanpengalamanse diri. Perilakuindividu yang memilikikepribadian*introvert*dapatdiketahuimelaluiinventoriikepribadiandariEyse nkyaitu EPI (*Eysenck Personality Inventori*) yang disusunberdasarkanaspек-aspektipekepribadian*introvert* yang dikemukakanolehEysenck (dalam John &Pervin,

1996) yaitu: cenderung pendiam, mawas/introspeksidiri, tidak ramah, suka menyendiri, tidak suka mengikuti kata hati, suka kepastian, lebih suka hidup teratur & jauh dari resiko.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2010). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

1. Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	41
Perempuan	39
Jumlah keseluruhan	80 Orang

Sumber : Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. 2015

Mengingat populasi dalam penelitian ini sedikit maka dalam menentukan sampel penulis menggunakan metode sensus atau sampling jenuh dimana keseluruhan populasi diambil menjadi responden dalam penelitian ini, Sugiyono (2011). Jadi jumlah sampel total dalam penelitian adalah 80 orang bagian kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data menurut Arikunto (2002), pengumpulan data didapat dari instrument penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam pengumpulan data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua instrument. Instrument yang pertama adalah *organizational citizenship behavior* dari Organ (1988). Instrument yang kedua adalah *inventory* kepribadian, yakni Eysenck's Personality Inventory EPI (1996). *Inventory* ini berfungsi untuk menentukan kepribadian seseorang itu termasuk *extrovert* dan *introvert*.

1. Alat ukur

a. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mendapatkan data mengenai *organizational citizenship behavior* peneliti menggunakan angket. Item-item yang digunakan untuk memperoleh data mengenai *organizational citizenship behavior* ini disusun dalam skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi bersifat objektif dan disusun mengacu pada skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari *central tendency effect* (Hadi, 1990).

Adapun indikator-indikatornya adalah *altruism, conscientiousness, civic virtue, courtesy, dan sportmannships*. Item skala variabel *organizational citizenship*

behaviors dalam penelitian ini berjumlah 50 item. Item yang *favorable* berjumlah 25 item dan yang *unfavorable* 25 item. Untuk penelitian ini bergerak dari 1 (satu) hingga 4 (empat).

Pernyataan dibagimena diuabagianya itu pernyataan *favorable* dan *unfavorable* seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Skor Item Skala Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

Blue print skala variabel *organizational citizenship behavior*, untuk uji coba (*try out*) dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3.3 Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* untuk uji coba

NO	Indikator	Nomor Item		Nomor Item	
		Favo	Jumlah	Unfavo	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,2,3,4,5	5	6,7,8,9,10	5
2	<i>Conscientiousnes</i>	11,12,13,14,15	5	16,17,18,19,20	5
3	<i>Civic virtue</i>	21,22,23,24,25	5	26,27,28,29,30	5
4	<i>Courtesy</i>	31,32,33,34,35	5	36,37,38,39,40	5
5	<i>Sportmanship</i>	41,42,43,44,45	5	46,47,48,49,50	5
Jumlah			25		25
		Total		50	

b. Skala Tipe Kepribadian

Untuk mengungkap tipe kepribadian gunakan skala kepribadian *ekstrovert-introvert*. Skala kepribadian berpedoman berdasarkan inventori kepribadian dari Eysenck's *Personality Inventory* (EPI) untuk mengklasifikasikan subjek dengan tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*. Inventori kepribadian ini merupakan modifikasi setelah diterjemahkan darites EPI oleh John & Pervin (1996). Jumlah item dari Eysenck yang disediakan sebanyak 56 item dengan pernyataan diberi skor sebagai berikut: nilai 1 (satu) jika jawaban YA, nilai 0 (nol) jika jawaban TIDAK.

Adapun untuk mengetahui responden kedalam tipe kepribadian *eksrovert* atau tipe *introvert*. Maka penilaian kategori nominal didasarkan pada skor mean responden. Apabila skor mean subyek 12 maka subjek memiliki kepribadian *introvert* dan jika skor mean subyek 14 maka subjek tergolong dalam *ekstrovert*. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan, alat tes EPI ini mempunyai taraf uji validitas berkisar antara 0,1647-0,4621 dan taraf uji reliabilitas 0,7963. Seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Blue Print Skala Kepribadian *Ekstrovert* dan *Introvert* untuk uji coba

Tipe kepribadian	Indikator	Nomor	Jumlah
		Item	Valid
<i>Ekstrovert</i>	Ramah/ pandai membawadiri	19,20	15
	Menyukaipesta	11,23	
	Mempunyaibanyak teman	21	
	Riang	1,5,8,12	

	Lincah	4,17		
	Menurutkan kata hati	15,6,10, 24		
Introvert	Pendiam	7	9	
	Mawas/ introspeksidiri	22		
	Tidakramah	13		
	Sukamenyendiri	14,16		
	Tidaksukamengikuti kata hati	3		
	Sukakepastian	9		
	Lebihsukahidupteratur&jauhdariresiko	2,18		
	Jumlah	22	24	

2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan harus diujicoba terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui daya abadi atau daya diskriminasi alat ukur yang akan digunakan. Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya abadi diskriminasi item merupakan indikator keserasan atau konsistensi antarafungsi dengan fungsi kalase secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi item total (Azwar, 2010).

Menurut Azwar (2004), biasanya pemilihan item berdasarkan korelasi item total digunakan batasan 0,30. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya abadi yang diperlukan. Namun apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan,

makapenelitidapatmenurunkanbatasankriteria 0,30menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkandapattercapai.

F. Validitas, Indeks Daya Beda dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas (Azwar, 2007) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment* (Azwar, 2009). Penetian ini, *professional jugement* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar.

2. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi item selaras dengan fungsi tes. Item yang memiliki indeks daya beda baik merupakan item yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur dengan skala bersangkutan (Azwar, 2010). Indeks daya beda merupakan

indikator konsistensi antara fungsi item dengan fungsi skala secara berkeseluruhan yang diistilahkan konsistensi item-total (Azwar, 2010). Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputerisasi dalam penelitian ini pada skala tipe kepribadian diperoleh indeks daya beda bergerak dari 0,227 sampai 0,822. Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh item skala tipe kepribadian yang dinyatakan baik berjumlah 22 item dan item yang gugur berjumlah 2 item dengan indeks daya beda bergerak dari 0,267 sampai 0,822.

Menurut Azwar (2007), umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya diskriminasi di atas 0,30 atau di atas 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Namun, apabila jumlah item yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan batasan kriteria 0,30 menjadi 0,25. Dalam penelitian ini peneliti menentukan daya diskriminasi di atas 0,25. Dengan demikian item koefisien $< 0,25$ dinyatakan tidak valid, sedangkan item yang dianggap valid adalah item dengan koefisien korelasi 0,25. Oleh karena itu, pengukuran indeks daya beda dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor subjek pada item dengan skor tes (konsistensi item total). Teknik yang digunakan adalah koefisien korelasi item total dari Pearson dengan bantuan *SPSS For Windows 16. Blue print* hasil uji indeks daya beda item skala tipe kepribadian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda item Skala Tipe Kepribadian			
Tipekepribadia	Indikator	Nomor Item	Jumlah
			h

	n	Valid	Gugu	
			r	
<i>Ekstrovert</i>	Ramah/ pandaimembawadiri	19,20		15
	Menyukaipesta	11,23		
	Mempunyaibanyakteman	21		
	Riang	1,5,8	12	
	Lincah	4,17		
	Menurutkan kata hati	15,6,10 , 24		
<i>Introvert</i>	Pendiam	7		9
	Mawas/ introspeksidiri	22		
	Tidakramah	13		
	Sukamenyendiri	14	16	
	Tidaksukamengikuti kata hati	3		
	Sukakepastian	9		
	Lebihsukahidupteratur&jauhdariresiko	2,18		
	Jumlah	22	2	24

Pada skala *organizational citizenship behavior*, berdasarkan hasil uji indeks daya beda item diperoleh perhitungan bergerak dari -0,130 sampai 0,673. item skala *organizational citizenship behavior* yang dinyatakan baik berjumlah 29 item dan item yang gugur berjumlah 21 item dengan indeks daya beda bergerak dari 0,319 sampai 0,739. *Blue print* hasil uji indeks daya beda item skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.7 Blue Print hasil uji indeks daya bedaitem Skala Organizational Citizenship Behavior

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	

		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	<i>Altruism</i>	1,2,5	3,4	6,9	7,8,10
2	<i>Conscientiousnes</i>	13,14,15	11,12	17,18,19,20	16
3	<i>Civic virtue</i>	21,11,25	23,24	27,28,29,30	26
4	<i>Courtesy</i>	31,32	32,34,35	36,40	37,38,39
5	<i>Sportmanship</i>	43,44,45	41,42	47,49,50	46,48
Jumlah		14	11	15	10
<i>Berdasarkan blue print</i>		<i>print uji indeks daya beda diatas makadiperoleh blue print perubahannomor item skala OCB darinomor item untuk try out nomor item penelitian.</i>			

Tabel 3.8 Blue Print Perubahan Nomor Item Skala OCB

No	Indikator	Nomor Item		Nomor item penelitian	
		Try out	Favo	Unfavo	Favo
1	<i>Altruism</i>	1,2,5	6,9	1,2,3	4,5
2	<i>Conscientiousnes</i>	13,14,15	17,18,19,20	6,7,8	9,10,11,12
3	<i>Civic virtue</i>	21,11,25	27,28,29,30	13,14,15	16,17,18,19
4	<i>Courtesy</i>	31,32	36,40	20,21	22,23
5	<i>Sportmanship</i>	43,44,45	47,49,50	24,25,26,	27,28,29
Jumlah		14	15	14	15
Jumlah total		29			

Blue Print skala OCB yang akan digunakan untuk penelitian.

Uraianya dapat dilihat secara rincian dalam tabel berikut

Tabel 3.9 Blue Print Skala Organizational Citizenship behavior untuk Penelitian

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favo	Unfavo	
1	<i>Altruism</i>	1,2,5	6,9	5
2	<i>Conscientiousnes</i>	13,14,15	17,18,19,20	7
3	<i>Civic virtue</i>	21,11,25	27,28,29,30	7

4	<i>Courtesy</i>	31,32	36,40	4
5	<i>Sportmanship</i>	43,44,45	47,49,50	6
	Jumlah	14	15	29

3. Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai pengertian keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan. Namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009). Menurut Azwar (2007) reliabilitas adalah tingkat kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang pada prinsipnya pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel suatu pengukuran dan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010). Formula *Alpha Cronbach* dapat digunakan pada skala yang dapat dibelah menjadi dua atau tiga bagian dimana setiap belahan berisi item-item dalam jumlah yang sama banyak (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan dibantu dengan program SPSS 16,00 *for windows* sebagai berikut: Koefisien reliabilitas untuk variabel *organizational citizenship behavior* dari 29 item adalah 0,887.

Dengandemikiandapatdisimpulkanbahwaalatukursangatrelialbelkarenamendekatiangka 1,00.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian ini menggunakan teknik analisis data *test “t”* yakni *independen sample t-test*, merupakan teknik statistik parametris yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel yang tidak saling berkorelasi.