

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel Tergantung : *Organizational Citizenship Behavior*

B. Definisi Operasional

1. Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah suatu perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan inisiatif individu tanpa diperintah yang melampaui ketentuan yang diharapkan oleh organisasi dengan suka rela tanpa mengharapkan imbalan dan tidak menjadi bagian dari deskripsi kerja namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Aspek-aspek yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku menolong secara sukarela (*altruism*), dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif (*civic true*), kesadaran karyawan dalam bekerja (*conscientiousness*), tindakan pencegahan terhadap masalah yang akan dihadapi oleh rekan kerja (*courtesy*), dan perilaku toleransi sesama karyawan serta tidak mencari-cari kesalahan di tempat kerja dan mengeluh terhadap hal-hal yang sepele (*sportmanship*)

Organizational citizenship behavior pada penelitian ini, dapat diketahui melalui skor yang diperoleh subjek dengan mengisi skala *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin

tinggi *Organizational citizenship behavior* pada subjek tersebut, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah *Organizational citizenship behavior* pada karyawan tersebut.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi karyawannya agar kinerja karyawan dapat menghasilkan *output* yang memuaskan untuk perusahaan. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikut dalam mencapai hasil yang lebih direncanakan dan untuk imbalan internal (Gibson, 1995).

Secara operasional, kepemimpinan transformasional akan diukur dengan skala kepemimpinan transformasional berdasarkan indikator yang disampaikan Bass dan Riggio (2006) yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*.

Kepemimpinan transformasional akan diketahui dengan skor yang diperoleh dari subjek setelah mengisi skala kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada diri subjek.

C. Responden Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan SP Aluminium Yogyakarta dalam berbagai bidang seperti pada bagian peleburan bahan baku mentah menjadi bahan jadi, pencetakan, dan pengecekan kualitas (*quality control*).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek, untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Ada dua macam skala yang digunakan yaitu skala *organizational citizenship behavior* dan skala kepemimpinan transformasional.

1. Organizational citizenship behavior

Alat ukur *organizational citizenship behavior* yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Organ (1997) yaitu perilaku menolong secara sukarela (*altruism*), dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif (*civic true*), kesadaran karyawan dalam bekerja (*conscientiousness*), tindakan pencegahan terhadap masalah yang akan dihadapi oleh rekan kerja (*courtesy*), dan perilaku toleransi sesama karyawan serta tidak mencari-cari kesalahan di tempat kerja dan mengeluh terhadap hal-hal yang sepele (*sportmanship*).

Alat ukur *organization citizenship behavior* terdiri dari 50 aitem yang dibagi menjadi dua kelompok aitem yaitu *favorabel* dan *unfavorabel*.

Distribusi alat ukur dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1
Distribusi Aitem Organizational Citizenship Behavior

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. <i>Altruism</i>	1, 2, 3, 21, 22	5	10, 11, 12, 25, 26	5
2. <i>Courtesy</i>	13, 14, 15, 23, 24	5	30, 31, 32, 44, 45	5
3. <i>Sportmanship</i>	7, 8, 9, 33, 34	5	37, 38, 39, 40, 50	5
4. <i>civic virtue</i>	4, 5, 6, 40, 41	5	16, 17, 18, 35, 36	5
5. <i>conscientiouness</i>	19, 20, 27, 28, 29	5	42, 43, 46, 47, 48	5
Jumlah		25		25

Pada alat ukur ini, peneliti memilih menggunakan skala *Likert* dengan empat macam pilihan jawaban untuk menghilangkan respon netral yang kemungkinan muncul. yaitu jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pada kelompok aitem *favorable* subjek akan memperoleh skor 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pada kelompok aitem *unfavorable* subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 untuk jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

2. Kepemimpinan Transformasional

Skala ini disusun peneliti untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional. Skala pengukuran terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Pada alat ukur ini, peneliti memilih menggunakan skala *Likert* dengan empat macam pilihan jawaban untuk menghilangkan respon netral yang kemungkinan muncul, yaitu jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pada kelompok aitem *favorable* subjek akan memperoleh skor 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), skor 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pada kelompok aitem *unfavorable* subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 untuk jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Aspek yang digunakan dalam penyusunan skala gaya kepemimpinan transformasional adalah aspek yang digunakan Bass dan Riggio (2006) yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*. Skala komitmen organisasi terdiri dari 40 aitem yang dibagi menjadi dua kelompok aitem yaitu *favourabel* dan *unfavourabel*. Distribusi alat ukur dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 2
Distribusi Aitem Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Butir <i>favorable</i>		Butir <i>unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
1. <i>Idealized Influence</i>	1, 2, 3, 24, 25	5	19, 20, 30, 31, 32	5
2. <i>Inspirational Motivation</i>	11, 12, 13, 28, 29	5	6, 7, 8, 33, 34	5
3. <i>Intelectual Stimulation</i>	4, 5, 21, 22, 23	5	16, 17, 18, 26, 27	5
4. <i>Individual Consideration</i>	14, 15, 35, 36, 37	5	9, 10, 38, 39, 40	5
TOTAL		20		20

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurannya. Validitas berarti sejauh mana skala itu mampu mengukur yang dirancang untuk mengukurnya. Validitas sangat erat kaitanya dengan tujuan ukur, maka setiap skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur. Skala yang hanya mampu mengungkap sebagian dari atribut yang seharusnya atau justru mengukur atribut lain, dikatan sebagai skala yang tidak valid (Azwar, 2009). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *SPSS for windows 22.0* untuk menguji validitas alat ukur yang telah disusun oleh peneliti.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2011), reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang merupakan asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang

memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh *factor error* (kesalahan) daripada *factor* perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak dapat konsisten pula dari waktu ke waktu (Azwar, 2009).

Azwar (2009) menambahkan, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas. Dalam hal ini, koefisien reliabilitas yang mencapai angka 1.00 tidak pernah dapat dijumpai.

F. Metode Analisis Data

Penelitian termasuk dalam kategori penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antara dua variabel. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* karena peneliti ingin melihat hubungan antara Gaya Kepemimpinan

Transformasional dengan *organizational citizenship behavior*. Proses dalam melakukan analisisnya peneliti menggunakan SPSS 22.0.