

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:23).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antar variabel (Sugiyono, 2017:64).

B. Objek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memetakan atau menggambarkan penelitian atau sasaran riset dan fungsinya masing-masing dan berkaitan dengan karakteristik wilayah (Iwan Satibi, 2017:74). Dalam penelitian ini yang menjadi objek yaitu Pegawai ASN pada BAPPERIDA Kota Bogor.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian akan dilaksanakan. Lokasi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti selama proses penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Kapten Muslihat No.21, Pabaton, Bogor Tengah, Kota Bogor.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan (Sugiyono, 2017:68).

a. Variabel Independen (variabel bebas)

Pada penelitian ini variabel independennya adalah *servant leadership*. *Servant leadership* merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani (Sapengga, 2016)

b. Variabel Dependen (variabel terikat)

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai. kinerja pegawai adalah hasil kerja bukan sekedar uraian

tugas serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022)

c. Variabel *Intervening*

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*. *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah tingkat perilaku yang dilakukan individu dalam sebuah organisasi yang sifatnya membantu individu yang lain tanpa ada tuntutan dari organisasi dan tanpa ada imbalan tertentu (Wahyudi, 2019)

2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel memberikan penjelasan dan batasan terkait ukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Tabel 7
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Servant Leadership (X)</i>	<i>Servant leadership</i> merupakan suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama	Agape Love (Kasih yang murni): Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan	Likert

	yang melayani. (Sapengga, 2016)	Empowerment (Pemberdayaan): menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan	Likert
		Vision (Tujuan): Kepemimpinan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi.	Likert
		Humility (Kerendahan hati): melihat kerendahan hati sebagai cerminan akurat dari penilaian diri dan karenanya, memelihara fokus pada rendah diri.	Likert
		Trust (Percaya): keterbukaan seorang pemimpin untuk menerima masukan dari orang lain meningkatkan kepercayaan pada seorang pemimpin.	Likert
Kinerja Pegawai (Z)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja bukan sekedar uraian tugas serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik	Berorientasi pelayanan: sikap atau perilaku yang berfokus pada memberikan pelayanan terbaik kepada orang lain.	Likert
		Akuntabel: suatu keadaan di mana seseorang atau organisasi berkewajiban untuk menjelaskan dan	Likert

	Indonesia Nomor 6 Tahun 2022)	mempertanggungjawabkan kinerjanya, baik positif maupun negatif kepada pihak-pihak yang berkepentingan.	
		Kompeten: kemampuan atau kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif.	Likert
		Harmonis: keadaan dimana para pegawai bekerja sama dengan baik, saling menghormati dan saling mendukung untuk tujuan bersama.	Likert
		Lokal: kesetiaan dan komitmen yang tinggi dari seorang pegawai terhadap instansi masing-masing.	Likert
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> adalah tingkat perilaku yang dilakukan individu dalam sebuah organisasi yang sifatnya membantu individu yang lain tanpa ada tuntutan dari organisasi dan tanpa ada imbalan tertentu (Wahyudi, 2019)	Altruism (Ketidakegoisan): karyawan dalam memberikan bantuan terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan baik tanggung jawab dalam perusahaan ataupun masalah pribadi.	Likert
		Civic virtue (Moral kemasyarakatan): perilaku karyawan yang menunjukkan sikap bekerja dengan pemberian inisiatif untuk berkontribusi pada pengembangan sistem kerja seperti prosedur dan sumber daya perusahaan.	Likert
		Conscientiousness (Sifat hati-hati): perilaku yang	Likert

		berusaha untuk melebihi dari apa yang diharapkan dan bukan merupakan kewajiban ataupun tugas dari karyawan yang bersangkutan.	
		<i>Courtesy (Kesopanan):</i> perilaku yang menjaga hubungan dengan rekan kerja terkait masalah personal.	Likert
		<i>Sportsmanship (Sikap Sportif):</i> perilaku dengan mengedepankan toleransi pada kondisi tertentu tanpa adanya penolakan atau keberatan.	Likert

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:443). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai ASN BAPPERIDA Kota Bogor dengan jumlah 46 orang.

Teknik dalam pengambilan sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:142). Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu sampling total atau sensus. Samping total atau sensus adalah teknik pengembalian

sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2017:146).

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:225).

Penelitian menyebarkan kuesioner (angket) berisi pertanyaan kepada pegawai ASN secara langsung untuk diisi secara manual untuk mengetahui dampak *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2017:229). Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi pada BAPPERIDA Kota Bogor.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat (Sugiyono, 2017:157).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur setiap instrumennya adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:158).

Dalam penelitian ini variabel-variabel diukur dengan instrumen pengukuran dalam bentuk skala likert dengan tingkatan nilai pengukuran dari 1 - 5 dengan kategori dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang akan mengukur setiap item jawaban dari pernyataan dalam kuesioner.

Berikut merupakan gambaran skala likert:

Tabel 8
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(sumber: Sugiyono, 2017:159)

Jika sudah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka tahap selanjutnya yaitu dengan memeriksa dan mengelompokkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian dilakukan uji validitas dan uji reabilitas pada data tersebut. Hasil data skala likert merupakan data ordinal, maka data yang terkumpul perlu diubah terlebih dahulu kedalam data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

1. *Method of Successive Interval* (MSI)

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah dan yang berskala ordinal menjadi skala interval *Method of Successive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2015:25).

Langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

- a) Perhatikan setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.

- b) Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 (misal: skala Likert dengan 5 jenjang jawaban) yang disebut frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden hasilnya disebut proporsi.
- d) Hitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area under Lower Limit}}$$

- h) Menentukan nilai transformasi

$$Y = SV + K$$

$$\text{Dimana: } K = 1 + Sv_{\min}$$

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasaeakan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:232).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Riyanto & Hermawan (2020:53) Statistik statistik deskriptif adalah sebuah metode evaluasi yang digunakan untuk menafsirkan kecenderungan dari suatu data yang sedang diteliti. Pada analisis ini, menggunakan metode rata-rata tertimbang dengan rumus rata-rata tertimbang yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$W = \frac{\sum WiXi}{N}$$

Keterangan:

W	= Rata-rata Tertimbang
Wi	= Nilai Bobot
Xi	= Frekuensi
N	= Jumlah Responden

Distribusi frekuensi merupakan suatu susunan data berdasarkan interval kelas atau kategori tertentu dalam suatu daftar. Dalam melakukan proses pendistribusian frekuensi, perlu dilakukannya perhitungan untuk setiap item pernyataan pada kuesioner yang bertujuan untuk menentukan klasifikasi pada tiap variabel terhadap input data. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung interval kelas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Rs = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Skala}}$$

Sumber: Riyanto & Hermawan (2020:54)

Keterangan:

Rs	= Rentang Skala
Skor Tertinggi	= 5 (skor dalam instrument penilaian kuesioner)
Skor Terendah	= 1 (skor dalam instrument penilaian kuesioner)
Jumlah Skala	= 5

Adapun interval kelas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Penilaian Interval Kelas

No	Nilai (Skor)	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,60	Buruk
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Riyanto & Hermawan (2020:54)

2. Tahapan Analisis PLS

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yang dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

a. Analisis Model dalam PLS-SEM

Perdugaan parameter dalam PLS meliputi tiga tahap, yaitu:
Menciptakan skor variabel laten dari weight estimate, menaksir

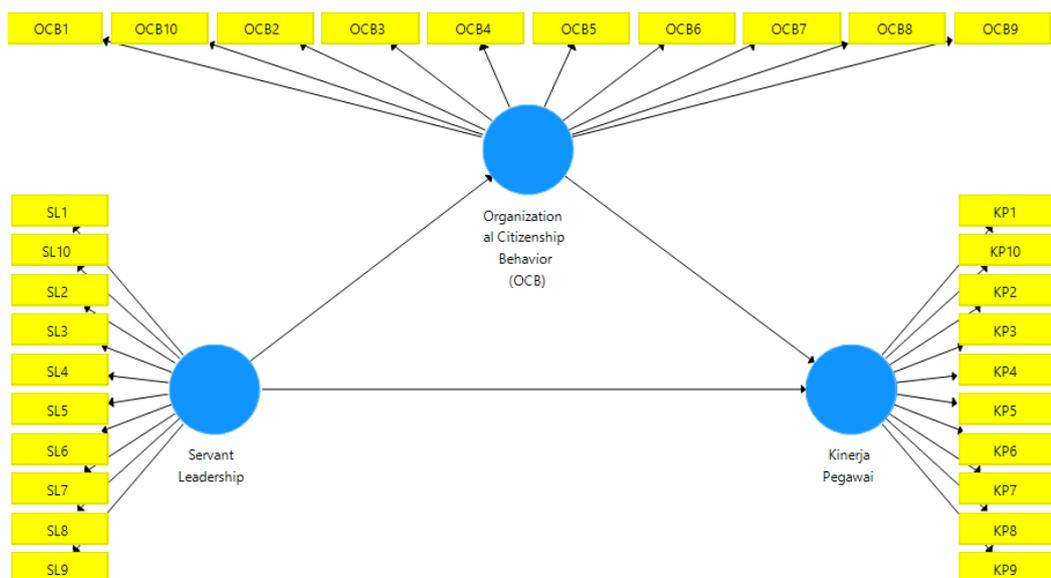
koefisien jalur (*Path Coefficient*) yang menghubungkan antar variabel laten dan menaksir loading factor (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya, dan menaksir parameter lokasi (Siswoyo, 2016:381).

Pada tahap analisis ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur iterasi yang menghasilkan skor variabel laten. Setelah dibertemukan skor variabel laten, maka analisis tahap selanjutnya dilakukan.

b. Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi inner model atau model struktural (*structural measurement*).

Evaluasi outer model terdiri dari model reflektif dan formatif, peneliti menggunakan outer model dengan model reflektif.



Gambar 2
Model Penelitian

a) Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator yang digunakan peneliti yaitu:

1) Validitas Konstruk

Validitas konstruk dilihat dari nilai *Loading Factor* (LF), bahwa nilai umum (rule of thumb), jika nilai LF indikator $\geq 0,7$ dikatakan valid. Sedangkan dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai LF antara 0,5 – 0,6 masih dapat diterima (Siswoyo, 2016:415). Dapat dijelaskan juga bahwa nilai kritis dari LF berbeda-beda kriterianya, namun beberapa ahli menyarankan 0,4

2) AVE (*Average Variance Extracted*)

Setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri dibandingkan dengan koefisien korelasi indikator dengan di blok lainnya. Nilai AVE harus 0,50, pada penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* antara 0,5-0,6 masih dianggap valid.

3) Discriminant Validity

Dalam menggunakan *discriminant validity* dengan menggunakan indikator reflektif melihat hasil nilai cross loading. Setiap variabel harus $\geq 0,70$, jika *cross loading* pada variabel yang berhubungan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dapat dikatakan valid.

4) Reliabilitas Konstruk

Evaluasi nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk harus $\geq 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator konsisten dalam mengukur konstruknya.

5) Evaluasi Model

Evaluasi model dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara langsung. Evaluasi model structural menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, dimulai dengan melakukan pemeriksaan terhadap nilai *R-Square* dari tiap variabel laten endogen dalam memperkirakan kekuatan dari model struktural. Pengaruh yang signifikan dari variabel laten eksogen khusus terhadap variabel laten endogen dijelaskan melalui perubahan dari nilai *R-Square*. Jika nilai *R-Square* 0,75 diindikasikan sebagai model yang kuat, jika nilai *R-Square* 0,50 diindikasikan sebagai model yang sedang dan jika nilai *R-Square* 0,25 diindikasikan sebagai model lemah. Semakin tinggi nilai dari *R-Square*, maka model prediksi dan model penelitian yang dikemukakan semakin baik.

Tahap evaluasi model yang akan dilakukan analisis dengan melihat signifikan hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik dengan melihat hasil *output* dari *Calculate PLS*. Indikator yang mempunyai nilai *T-Statistic* $\geq 1,96$

dikatakan valid dan dapat dikatakan valid jika memiliki *P-Value* $\leq 0,05$.

Pada penelitian ini menggunakan variabel tidak langsung (variabel *intervening*) yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Pengujian yang dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Z) yang disebabkan adanya variabel *intervening* (Y). Oleh karena itu, maka untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung digunakan strategi *product of coefficient* dengan melihat nilai $Z \geq 1,96$. Apabila dari variabel independent ke variabel *intervening* signifikan, dan variabel *intervening* ke dependen juga signifikan, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t untuk menguji kebaikan model. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

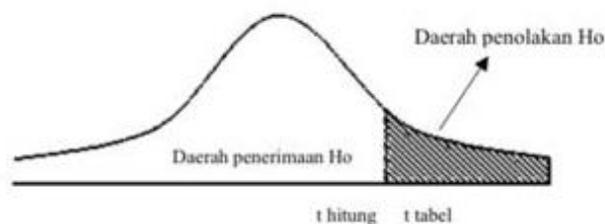
a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t-statistik memiliki tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, Uji-t dilakukan dengan menggunakan uji satu arah (*one tail test*) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika peneliti memiliki landasan teori yang kuat, maka uji hipotesis satu arah ini (Widarjono, 2018:253):

Dengan ketentuan berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gambar 3
Daerah Penerimaan H_0 dan Penolakan H_0 Uji t Satu Arah Positif



Sumber: Sugiyono, (2017:255)

Dengan membandingkan dua nilai t, pengaruhnya terhadap penerimaan dan penolakan hipotesis diketahui. Rumus dan Langkah-langkah mengerjakan uji-t sebagai berikut:

Rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Dimana:

r_p = Kolerasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan menjadi t_{tabel}

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Variabel *Servant Leadership*

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ (Tidak ada pengaruh positif *servant leadership* terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \beta_1 > 0$ (Ada pengaruh positif *servant leadership* terhadap kinerja karyawan)

b) Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ (Tidak ada pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \beta_1 > 0$ (Ada pengaruh positif *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan)