**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel *dependent* (Y) kinerja karyawan ,dan variabel *independet*nya adalah kompetensi (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* (X2). Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory (*explanatory research*). Menurut Singaribun dan Efendi (2006), penelitian*explanatory research*adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel- variabel penelitian melalui pengujian hipotesis*.* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu responden diberi beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert. Sedangkan populasi yang diambil adalah seluruh karyawan divisi *keselamtan dan pengamanan* di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya yang berjumlah 356 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, angket, dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial regresi linier berganda.

**3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian**

**3.2.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Sedangkan kegiatan penelitian ini dilaksnakan dalam kurun waktu bulan april 2018.

**3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

**3.3.1.Populasi**

Populasi adalah sekolompok individu yang memiliki ciri yang sama dan keberadaan yang sama. Menurut Sugiyono (2015) wilaya generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditari kesimpulannya.Berdasar kualitas dan ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekolompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karateristik.

Unit analisis yang akan menjadi obyek penelitian yaitu PT.Pelabuhan Indonesia III(Persero) Surabaya. Dengan demikian yang akan menjadi populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya Pada bagian keselamatan dan pengamanan yang berjumlah 356 karyawan.

**3.3.2.Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, dan dipandang sebagi suatu pendugaan terhadap populasi.Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan dari gejala yang diamati.Sugiyono (2015) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2014) berbagai metode penentuan sampel merupakan cara-cara untuk miminimalisir kekeliruan generalisasi dari sampel kepopulasi.Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling yaitu sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Menurut Siregar (2013) dalam penelitian ini teknik penentuan jumlah sampel ditentukan dengan mengunakan rumus Slovin sebagai berikut:



Keterangan :

*n* = Ukuran sampel/ jumlah responden

*N* = Ukuran populasi

*e* = Presentasi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengmbilan sampel yang masih dapat ditolerir atau yang dinginkan,*e* = 0,1/10%

Berdasarkan perhitungan diatas maka diperoleh sampel yaitu 78 pegawai

**3.4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

**3.4.1.Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, terdiri dari dua variabel independent yaitu kompetensi kerja (X1) dan (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(X2) serta satu variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) varibel dependent yang dapat dipengarui oleh varibel lain. Secara operasional masing-masing variabel akan dijelaskan sebagi berikut:

**3.4.1.1.Kompetensi *(Variabel Independen)***

Dalam penelitian ini yang dimaksud kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dan tercemin dalam perilakunya dalam penyelesaian pekerjaan sesuai SOP yang ditetapkan pada PT.Pelabuhan Indonesia III Surabaya yang mendukung.

Untukmengukur kompetensi karyawan peneliti menggunakan indikator yang dikemukan oleh Wibowo (2007) sebagaimana uraian pada bab II

1. Pengetahuan *(Knowledge)* : pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidangnya
2. Ketrampilan *(skil)* : Kemampuan melaksanakan tugas tertentu baik seacara fisik dan mental
3. Sikap *(attitude)* : Melakasanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

**3.4.1.2.Organizational *Citizenship Behavior (OCB) (independen)***

Secara operasional yang dimaksud *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sikap sukarela yang diwujudkan dalam perilaku kerja karyawan untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya, setelah tugasnya sendiri selesai.Sikap sukarela ini sudah menjadi jiwadan kebiasaan dan sifat ini berada diluar deskripsi kerjanya yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mengukur (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* peneliti menggunakan indikator yang dikemukan oleh Organ (1988) sebagai berikut:

1. Menolong rekan kerja
2. Berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan
3. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja
4. Toleransi terhadap keaadaan yang kurang ideal dalam perusahaan
5. Peduli terhadap kelangsungan hidup

Dalam hal ini penelitian, peneliti menggunakan 4 indikator karena peneliti menyesuaikan tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang diberikan oleh perusahaan yang menjadi penelitian yaitu menolong rekan kerja, berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan.

**3.4.1.3.Kinerja Karyawan  *(Dependent)***

Dalam hal ini yang dimaksud kinerja karyawan adalah suatu hasil pencapain kerja dari seseorang karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukan oleh mangkunegara (2006) sebagaimana yang diuraikan pada BAB II sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Dalam hal ini penelitian, peneliti menggunakan 5 indikator karena peneliti menyesuaikan tingkat kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang menjadi penelitian yaitu kualitas pekerjaan dan ketapatan waktu yang telah diberikan perusahaan.

Dari beberapa variabel diatas telah menyebutkan indikator masing-masing, sebagaimana penjelasannya telah dijelaskan BAB II.

**3.4.2.Operasionalisasi Variabel**

**Tabel 3.4.2**

**Operasionalisasi Variabel, Indikator dan Kisi-Kisi Pertanyataan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | indikator | Kisi – Kisi Peryataan |
| 1 | Kompetensi | 1.Pengetahuan | Memiliki pengetahuan sesuai dengan bidangnya |
| 2.Ketrampilan | Kemampuan melaksakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. |
| 3.Sikap | Kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan |
| 2 | *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* | 1.Menolong rekan kerja | Kesediaan menolong rekan kerjanya agar cepat selesai atau menggantikan rekan kerja yang tidak masuk |
| 2.Berusaha melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan | Mau bekerja melampui standart dan target yang ditetapkan. |
| 3. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja | Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja |
| 4. Peduli terhadap kelangsungan hidup | Peduli terhadap kelangsungan hidup |
| 3 | Kinerja Karyawan | 1. Kualitas | Menyelesaikan pekerjaan sesuai standrat |
| 2. Kuantitas | Hasil yang dicapai sesuai target |
| 3. Ketepatan waktu | Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu |
| 4. Efektifitas | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar |
| 5.Kemandirian | Mampu menjalakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain atau pengawas. |

**3.5. Skala Pengukuran**

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, Kinerja karyawan, digunakan instrument berupa angket dengan pengaturan Skala Likert. Menurut pendapat dari Sugiyono (2015) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.Penelitian ini menggunakan jumlah skor dengan interval 1-5 yang menunjukan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut. Berikut adalah tabel yang digunakan dalam skala penelitian.

**Tabel 3.5 Skala likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Pilihan Jawaban** | **Skor** |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

*Sugiyono (2015)*

**3.6. Uji Instrumen**

**3.6.1.Uji Validitas**

Pengujian untuk melihat suatu dapat dipercaya kebenaranya yang sesuai dengan kenyataan atau tidak.Menurut sugiyono (2014) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian, untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi dengan kreteria penguji sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung > nilai koefisien (0,30) maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid
2. Jika nilai r hitung < nilai koefisien (0,3) maka dapat dikatakan indikator tidak valid

Adapun rumus korelasi product moment dari uji validitas menurut Sugiyono (2012) yaitu:

**Keterangan**

r = kolerasi

x= Skor tiap item

Y= total item

n = banyaknya sampel dalam penelitian

y2=jumlah kuadran nilai Y

x2= jumlah kuadran nilai x

**Tabel 3.6.1**

**Uji validitas kompetensi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Nilai korelasi | Batas korelasi | Keterangan |
| X1.1 | 0,795 | 0,30 | Valid |
| X1.2 | 0,719 | 0,30 | Valid |
| X1.3 | 0,755 | 0,30 | Valid |

Data primer diolah 2018

**Tabel 3.6.1**

**Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior(OCB)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Nilai korelasi | Batas korelasi | Keterangan |
| X2.1 | 0,885 | 0,30 | Valid |
| X2.2 | 0,813 | 0,30 | Valid |
| X2.3 | 0,815 | 0,30 | Valid |
| X2.4 | 0,763 | 0,30 | Valid |

Data primer diolah 2018

**Tabel 3.6.1**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Nilai korelasi | Batas korelasi | Keterangan |
| Y 1 | 0,779 | 0,30 | Valid |
| Y 2 | 0,775 | 0,30 | Valid |
| Y 3 | 0,820 | 0,30 | Valid |
| Y4 | 0,223 | 0,30 | Valid |
| Y5 | 0.644 | 0,30 | Valid |

Data primer diolah 2018

Dari tabel 3.4, 3.5, 3.6, mengenai uji validitas mengenai variabel kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan* kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulakan semua item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya.

**3.6.2.Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menujukan sejauh mana suatau alat ukur yang dapat dipercaya dan diandalkan (konsisten). Dari pendapat Arikunto (2013) Ukuran yang dipakai untuk menunjukan pernyataan *reliable* atau tidak dengan metode *cornbach alpha* diatas 0,6. Jadi dapat dikatakan bahwa instrument yang didapat adalah reliable. Untuk mencari realibilitas digunakan rumus sebagai berikut:

11 =[

**Keterangan** :

r 11= reabilitas Konsumen

K = banyanknya butir pernyataan

Ʃob2 = Jumlah Varian butir

012 = varian total

**Tabel 3.6.2**

**Hasil Pengujian Realibitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach alpha** | **Koefisien α** | **Keterangan** |
| Kompetensi | 0,638 | 0,6 | Realiable |
| *OrganizationalCitizenship Behavior(OCB)* | 0,846 | 0,6 | Realiabel |
| Kinerja Kryawan | 0,669 | 0,6 | Realiabel |

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan dari tabel uji reabilitas diatas bahwa pernyataan angket varibel kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior(OCB),*  dan kinerja karyawan adalah reliabel atau dapat diandalkan karena nilai alfa ketiga variabel tersebut lebih 0,60.

**3.7. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data**

**3.7.1.Jenis dan Sumber Data**

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh penulis dan data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner/ angket kepada karyawan PT.Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya sebagai obyek penelitian dan responden.

1. Data Sekunder

Berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu, efrensi dan studi keputustakaan, adapun data pendukung adalah dokumen dari obyek penelitian yaitu data kinerja karyawan serta profil perusahaan.

**3.7.2.Metode Pengumpulan Data**

Teknik-tekni pengumpulan yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jadi angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member pertanyaan dan menjawab pertanyaan dengan sebuah pilihan jawaban.

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus di teliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Jadi dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahi hal-hal yang lebih mendalam tetang situasi dan fenomena yang terjadi.

1. Observasi

Pengumpulan data dengan pengamatan kebyek penelitian dengan secara langsung

1. Dokumentasi

Mengumpulkan data dari buku-buku, tulisan ilmiah, dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

**3.8. Teknik Analis Data**

**3.8.1.Analis Deskriptif**

Teknik analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi prekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara parsial maupun silmutan, berdasarkan data.

Menurut pendapat sugiyono (2015) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pengukuran ini berdasarkan Skala yaitu Skala Likert dengan satuan satu samapi lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

Range = 

=  = **0,8**

Sehingga interprestasi range seperti dibawah ini

**Tabel 3.8.1.**

**Range**

|  |  |
| --- | --- |
| 1,00-1,80 | Sangat Rendah |
| >1,80-2,60 | Rendah |
| >2,60 – 3,40 | Cukup/Sedang |
| >3,40-4,20 | Tinggi |
| > 4,20-5,00 | Sangat Tinggi |

*Sugiyono (2015)*

**3.8.2.Analisis Inferensial**

Analisis *inferensial* sering juga disebut statistic*induktif* atau *probabilitas*adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya yang diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan untuk menganmbil suatu kesimpulan populasi dari data yang diperoleh yang sudah diolah.Jadi data yang diperoleh dan disimpulkan merupakan gambaran yang sebenarnya dari suatu populasi.

**3.8.2.1.Analisis Regresi Linier Berganda**

Melihat hipotesis dari penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression).*Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y).Didukung dengan pendapat Sugiyono (2014) regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila penelitih bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar varibel independen dengan variabel dependen .apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dan data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan analisis berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Costanta

b1 : Koefisien regresi antara kompetensi dan kinerja

b2 : Koefisien regresi antara *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dengan kinerja

X1 :Variabel kompetensi

X2 :VariabelOrganizational Citizenship Behavior(OCB)

E : Eror

**3.9Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi.Model regresi yang digunakan adalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian asumsi klasik dengan uji normaliats, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

**3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas data merupakan pengujian asumsi klasik paling utama yang harus dilakukan oleh peneliti. Menurut Ghozali (2006) adalah salah satu cara untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menujukan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**3.9.2.Uji Multikolineritas**

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).Menurut Simamora (2005) Multikolineritas berarti ada dua variabel atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y. Jika XI dan X2 berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variabel saja, Memakai keduanya merupakan inefisiensi. Ada beberapa metode untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor (*VIF) dengan kreteria sebagai berikut :

1. Dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai tolerance value < 0,01 atau VIF > 10 maka terjadi mutikolinearitas dan sebaliknya apabila *tolerance value >* 0.01 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolineritas.
2. Dengan menggunakan antar variabel independent. Misalnya ada empat variabel yang di uji dikorelasikan, hasilnya kolerasi antaraX1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara X1 Dan X2.

**3.9.3.Uji Heteroskedatisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang homokedastisitas. Menurut ghozali (2011) dasar analisis untuk menentukan ada tidaknya heteroskedasitas dengan scatterplot yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk satu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

**3.10 Uji Hipotesis**

**3.10.1 Uji Parsial Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antar masing - masing variabel independen derhadap variabel-variabel dependen.Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing varibel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

1. Jika t (hitung) > t (tabel), maka hipotesis diterima & jika t (hitung) < t (tabel), maka hipotesis ditolak
2. Jika sig < α (0,05), maka hipotesis diterima & jika sig >α (0.05), maka hipotesis ditolak

**3.10.2 Koefisiensi Determinan (R2)**

Setelah koefisien korelasi diketahui, maka selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui antara nol dan satu Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi dan *organizational Citizenship Behavior(OCB))*dalam menjalaskan variabel-variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang membutuhkan untuk memprediksi, variabel-variabel terikat koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).