

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah guru – guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) YSKI Kota Semarang, Jalan Sidodadi Timur no. 23 Kota Semarang Jawa Tengah yang merupakan salah satu sekolah yang sudah berdiri lama pada tahun 1951 dimana pada saat itu belum banyak sekolah swasta khususnya dengan ajaran – ajaran kristiani dan sampai saat ini sudah mempunyai 5 unit sekolah. Peneliti memilih untuk melakukan penelitian di Sekolah Menengah Atas YSKI karena berdasarkan sumber yang didapat peneliti menemukan adanya kecenderungan tenaga pendidik di SMA tersebut menerapkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Employee Engagement* yang kuat serta banyaknya guru – guru muda yang ada di SMA tersebut serta terdapat >50% guru – guru millennial. Dengan demikian penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja guru – guru milenial.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Yayasan Kristen Indonesia (YSKI) Kota Semarang yang terdiri dari 26 jumlah guru Perempuan SMA YSKI dan 24 jumlah guru Laki – Laki di SMA YSKI.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:116). Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru milenial (1980 – 2000) yang bekerja di Sekolah Kristen Indonesia Kota Semarang.

3.2.3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono 2010:116). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau bagian dari populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono 2010). Teknik sampling *Non Probability* meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jeenuh dan snowball. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan

pertimbangan tertentu karena. (Sugiyono 2010:122) Peneliti akan meneliti mengenai kinerja pada guru – guru millenial (tahun lahir 1980-2000), maka data yang dibutuhkan adalah orang – orang yang bekerja sebagai guru tetap dan mempunyai usia millenial (tahun lahir 1980-2000).

3.3. Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Dari penelitian ini menggunakan sumber primer yang pengambilan datanya diterima oleh peneliti secara langsung tanpa adanya perantara. Menurut Sugiyono (2010:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan secara personal pada guru – guru SMA Kristen YSKI Semarang yang merupakan bagian dari populasi. Peneliti menggunakan skala likert dalam kuesioner dimana skala dengan rentang skor satu sampai lima. Skor kuesioner dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS), dengan skor : 1
- b. Tidak Setujju (TS), dengan skor : 2
- c. Ragu – Raguuu (R), dengan skor : 3
- d. Setuju (S), dengaaan skor : 4
- e. Sangat Sethyuju (SS), dengan skor : 5

3.3.3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam studi ini menggunakan korelasi product yang dapat diketahui dengan melihat r hitung dan r tabel.

Jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat diterima atau valid, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah $df = n - 2$, Nilai r tabel product moment untuk $n = 28$ dengan $\alpha = 5\%$ adalah 0,361.

Hasil r hitung $>$ r tabel (0,361) = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel (0,361) = tidak valid

Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengujian masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Hasil Pengujian Validitas *Employee Engagement*

No.	Variabel Employee Engagement	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Employee Engagement 1	,488	0,361	Valid
2	Employee Engagement 2	,196	0,361	Tidak Valid
3	Employee Engagement 3	,602	0,361	Valid
4	Employee Engagement 4	,222	0,361	Tidak Valid
5	Employee Engagement 5	,417	0,361	Valid
6	Employee Engagement 6	,556	0,361	Valid
7	Employee Engagement 7	,521	0,361	Valid
8	Employee Engagement 8	,616	0,361	Valid
9	Employee Engagement 9	,555	0,361	Valid
10	Employee Engagement 10	,446	0,361	Valid
11	Employee Engagement 11	,553	0,361	Valid
12	Employee Engagement 12	,272	0,361	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 3.1 dapat dilihat bahwa terdapat nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan yang lebih kecil dari nilai r tabel (0,361) yaitu pernyataan nomor 2,4, dan 12 sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan. Perlu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan item-item

pernyataan yang valid. Berikut hasil pengujian ulang validitas *employee engagement*.

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Ulang Validitas *Employee Engagement* (Tahap 2)

No.	Variabel Employee Engagement	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Employee Engagement 1	,450	0,361	Valid
3	Employee Engagement 3	,557	0,361	Valid
5	Employee Engagement 5	,492	0,361	Valid
6	Employee Engagement 6	,604	0,361	Valid
7	Employee Engagement 7	,527	0,361	Valid
8	Employee Engagement 8	,645	0,361	Valid
9	Employee Engagement 9	,540	0,361	Valid
10	Employee Engagement 10	,470	0,361	Valid
11	Employee Engagement 11	,569	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 3.2 setelah dilakukan pengujian ulang, diketahui bahwa dari 12 menjadi 9 pernyataan, dengan menghapus item pernyataan nomor 2,4, dan 12 pada kuesioner, maka kuesioner *employee engagement* nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Organizational Citizenship Behavior 1	,394	0,361	Valid
2	Organizational Citizenship Behavior 2	,324	0,361	Tidak Valid
3	Organizational Citizenship Behavior 3	,148	0,361	Tidak Valid
4	Organizational Citizenship Behavior 4	,613	0,361	Valid
5	Organizational Citizenship Behavior 5	,591	0,361	Valid
6	Organizational Citizenship Behavior 6	,461	0,361	Valid
7	Organizational Citizenship Behavior 7	,612	0,361	Valid
8	Organizational Citizenship Behavior 8	,360	0,361	Tidak Valid
9	Organizational Citizenship Behavior 9	,502	0,361	Valid
10	Organizational Citizenship Behavior 10	,539	0,361	Valid
11	Organizational Citizenship Behavior 11	,493	0,361	Valid
12	Organizational Citizenship Behavior 12	,445	0,361	Valid
13	Organizational Citizenship Behavior 13	,564	0,361	Valid
14	Organizational Citizenship Behavior 14	,693	0,361	Valid
15	Organizational Citizenship Behavior 15	,692	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa terdapat nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan yang lebih kecil dari nilai r tabel (0,361) yaitu pernyataan nomor 2,3, dan 8 sehingga item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan. Perlu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan item-item pernyataan yang valid. Berikut hasil pengujian ulang validitas *organizational citizenship behavior*.

Tabel 3.4

Hasil Pengujian Ulang *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Organizational Citizenship Behavior 1	,473	0,361	Valid
4	Organizational Citizenship Behavior 4	,664	0,361	Valid
5	Organizational Citizenship Behavior 5	,623	0,361	Valid
6	Organizational Citizenship Behavior 6	,526	0,361	Valid
7	Organizational Citizenship Behavior 7	,529	0,361	Valid
9	Organizational Citizenship Behavior 9	,532	0,361	Valid
10	Organizational Citizenship Behavior 10	,532	0,361	Valid
11	Organizational Citizenship Behavior 11	,505	0,361	Valid
12	Organizational Citizenship Behavior 12	,513	0,361	Valid
13	Organizational Citizenship Behavior 13	,681	0,361	Valid
14	Organizational Citizenship Behavior 14	,738	0,361	Valid
15	Organizational Citizenship Behavior 15	,964	0,361	Valid
Sumber : Data primer yang diolah (2018)				

Dari tabel 3.4 setelah dilakukan pengujian ulang, diketahui bahwa dari 15 menjadi 12 pernyataan, dengan menghapus item pernyataan nomor 2,3, dan 8 pada kuesioner, maka kuesioner *organizational citizenship behavior* nilai r hitung > r tabel. Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid.

- b) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam studi ini menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel untuk penelitian ini :

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.829	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.888	Reliabel
Sumber : Data primer yang diolah (2018)		

Menurut tabel 3.5 pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai alpha sebesar 0,803 lebih besar dari 0,6. *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki alpha 0,845 lebih besar dari 0,6.

3.4. Analisis Data

3.4.1. Alat Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan *SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 21* untuk *Windows*. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menunjukkan deskripsi atau gambaran data responden atas beberapa pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang digunakan untuk membantu dalam analisis kuantitatif. Analisis deskriptif

dihitung menggunakan rentang skala (Sugiyono, 2014: 206) dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$RS = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{Jumlah interval}}$$

Jumlah interval

$$RS = \frac{5-1}{2}$$

2

$$RS = 2$$

Penilaian dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3.6. Kategori Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori	
	<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizendhip Behavior</i>
1,00 – 2,99	Rendah	Rendah
3,00 – 5,00	Tinggi	Tinggi

Sumber : data primer (2018)

$$RS = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{Jumlah interval}}$$

Jumlah interval

$$RS = \frac{10-1}{2}$$

2

$$RS = 4,5$$

Tabel 3.7. Kategori Kinerja Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
	Kinerja Guru
1,00 – 6,00	Tinggi
6,01 – 10,00	Rendah
Sumber : data primer (2018)	

3.4.3. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014:207). Dengan analisis inferensial ini maka dapat mengetahui pengaruh variabel X (independen) yaitu *employee engagement dan organizational citizenship behavior* terhadap variabel Y yaitu kinerja, maka dilakukan uji regresi linier berganda.

Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = *employee engagement*

X₂ = *organizational citizenship behavior*

$e = error$

3.4.4. Pengujian Hipotesis

3.4.4.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2014: 250), uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 jika nilai signifikan t hitung > t tabel maka H₀ diterima, jika nilai signifikan t hitung < t tabel maka H₀ ditolak.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

- a. H₀ = tidak ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja
- b. H_a = ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja

Hipotesis 2 :

- a. H₀ = tidak ada pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja
- b. H_a = ada pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

3.4.4.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2014 : 264), uji F digunakan untuk menguji variabel bebas dan apakah model regresi linier yang digunakan sudah sesuai atau tidak. Dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 jika nilai signifikan F hitung > F tabel maka H0 diterima, jika nilai signifikan F hitung < F tabel maka H0 ditolak.

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis 3 :

- a. Ho = tidak ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dan terhadap kinerja
- b. Ha = ada pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dan terhadap kinerja.

