

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penulisan penelitian ini terdiri atas dua variabel, variabel independennya adalah Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel dependennya adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian ini dilakukan di seluruh kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama yang berada di wilayah Kota Bandung Jawa Barat, yaitu diantaranya adalah di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Cicadas yang berlokasi di jl. Soekarno Hatta No. 781 kota Bandung, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Tegallega yang berlokasi di jl. Soekarno-Hatta No.216 kota Bandung, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Cibeunying yang berlokasi di jl. Purnawarman No.21 kota Bandung, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Karees yang berlokasi di Jl. Kiaracandong No.372 kota Bandung, dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Bojonagara yang berlokasi di Jl. Insinyur Sutami No.1 kota Bandung. Adapun unit yang akan diteliti dan menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di wilayah Kota Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan variabelnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Ada dua variabel yang akan diteliti, variabel bebasnya yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, variabel terikatnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Sugiyono (2011: hlm.9) penelitian deskriptif merupakan

penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: hlm.135) penelitian verifikasi “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur”.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2011: hlm.5), yang dimaksud dengan metode survei yaitu: “Metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Pada penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam waktu panjang, (Husein Umar 2004: hlm.43)

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan <sup>1</sup>(Suharsimi Arikunto, 2010: hlm.90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi.

Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 3.3 Operasional Variabel

Definisi variabel digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan terarah. Menurut Sugiyono (2010:58) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dibahas, yaitu:

- a. Variabel bebas pertama ( $X_1$ ) adalah Kepuasan Kerja.
- b. Variabel bebas kedua ( $X_2$ ) adalah Komitmen Organisasi.
- c. Variabel terikat (Y) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, yaitu “Skala yang berjenjang yaitu jarak data yang satu dengan yang lainnya tidak sama (Sugiono, 201: hlm.70)”

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto (2010:90)

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
<p><b>Kepuasan Kerja (X1)</b></p> <p>“Kepuasan kerja adalah perilaku organisasi yang merujuk kepada sikap umum soerang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya . Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukanj sikap positif terhadap kerja itu,</p>	1. Kepuasan terhadap gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.</li> <li>Tunjangan yang diberikan oleh pihak perusahaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap gaji diterima.</li> <li>Tingkat kepuasan terhadap tunjangan yang diterima.</li> </ul>	Ordinal
	2. Kepuasan terhadap promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan.</li> <li>Promosi dalam perusahaan dilakukan secara adil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kebijakan promosi yang digunakan perusahaan.</li> <li>Tingkat kepuasan terhadap promosi yang dilakukan perusahaan secara adil.</li> </ul>	Ordinal
	3. Kepuasan terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepuasan terhadap dukungan dari rekan rekan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap dukungan dari rekan kerja.</li> </ul>	Ordinal

<p>sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu.”</p> <p><b>(Robbins dan Judge 2008: hlm.107)</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenyaman bekerjasama dengan rekan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan.</li> </ul>	
	4. Kepuasan terhadap supervisi atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan dari supervisi atasan.</li> <li>• Keyakinan atas kemampuan supervisi atasan.</li> <li>• Perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap dukungan dari supervisi atasan.</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kemampuan supervisi atasan.</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap perlakuan adil dari pihak manajemen.</li> </ul>	Ordinal
	5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puas atas pekerjaan yang dilakukan.</li> <li>• Puas atas hasil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.</li> <li>• Tingkat</li> </ul>	Ordinal

		kerja yang didapat.	kepuasan terhadap hasil kerja yang didapat.	
--	--	---------------------	---	--

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>  ‘Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu.	1. Komitmen Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai personal individu.</li> <li>Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi</li> <li>Keinginan untuk terus bertahan pada pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai personal individu.</li> <li>Tingkat kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.</li> <li>Tingkat keinginan untuk terus bertahan pada pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	2. Komitmen Berkelanjutan ( <i>Continuance Commitmen</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nilai ekonomi yang dirasakan dari pekerjaan</li> <li>Jabatan penting di tempat kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat nilai ekonomi yang dirasakan dari pekerjaan.</li> <li>Tingkat kepentingan jabatan di</li> </ul>	Ordinal

Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.” <b>Robbins dan Judge (2008: hlm. 69)</b>			tempat kerja.	
	3. Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individu merasa bangga bekerja di tempat kerja.</li> <li>• Keinginan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik.</li> <li>• Keinginan untuk tidak pindah ke organisasi lain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kebanggaan bekerja di tempat kerja.</li> <li>• Tingkat keinginan untuk membawa organisasi menjadi lebih baik.</li> <li>• Tingkat keinginan untuk tidak pindah ke organisasi lain.</li> </ul>	Ordinal

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)**

Variabel	Sub Variable (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
<b><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2)</b>  <i>”Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) adalah perilaku individual yang bersifat bebas ( <i>discretionary</i> ), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan	1. <i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan.</li> <li>Kesediaan menggantikan tugasrekan kerja yang berhalangan hadir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan</li> <li>Tingkat kesediaan menggantikan tugasrekan kerja yang berhalangan hadir.</li> </ul>	Ordinal
	2. <i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menghormati hak-hak privasi rekan kerja.</li> <li>Keinginan untuk menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat menghormati hak-hak privasi Rekan Kerja</li> <li>Tingkat keinginan untuk menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja.</li> </ul>	Ordinal
	3. <i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentoleransi keadaan yang kurang ideal di</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat mentoleransi keadaan yang</li> </ul>	Ordinal

<p>(agregat) meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi organisasi.” <b>(Organ, et al. 2006: hlm.8)</b></p>		<p>tempat kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoleransi kebijakan yang ditetapkan organisasi.</li> </ul>	<p>kurang ideal di tempat kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat mentoleransi kebijakan yang ditetapkan organisasi..</li> </ul>	
	4. <i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha melebihi harapan perusahaan .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat memberikan kinerja melebihi standar minimum</li> <li>• Tingkat menyelesaikan tugas sebelum waktunya.</li> </ul>	Ordinal
	5. <i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan mengikuti kegiatan diluar pekerjaan</li> <li>• Tanggung jawab yang diberikan organisasi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat libatan ketermengikuti kegiatan diluar pekerjaan.</li> <li>• Tingkat inisiatif menunjukkan pekerjaan yang lebih baik.</li> <li>• Tingkat menjaga fasilitas organisasi.</li> </ul>	Ordinal

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Menurut Sugiyono (2010: hlm.193) sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Data Primer

Data primer menurut Sugiyono yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dengan mewawancarai beberapa pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama wilayah Kota Bandung.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder menurut adalah sumber yang tidak langsung memberikan data langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan yang menyangkut penelitian ini. Selain buku-buku SDM yang berhubungan dengan kepemimpinan dan perilaku organisasi, peneliti juga menjadikan jurnal-jurnal kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* yang berasal dari internet sebagai bahan dasar penelitian ditambah data-data yang dimiliki organisasi yang digunakan dengan maksud mendukung kebenaran dari data primer.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

##### 1) Penelitian lapangan (*field research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di Kantor Pelayan Pajak (KPP) Pratama wilayah Kota Bandung.

a) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin memperoleh hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil <sup>2</sup>(Sugiyono, 2011).

- b) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya <sup>3</sup>(Sugiyono, 2011:hlm142).
- c) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis.

## 2) Studi kepustakaan (*library research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan sumber-sumber lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:hlm.180) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Bandung yang berjumlah orang dengan komposisi sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Sugiyono, (2011)

<sup>3</sup> Sugiyono, (2011)

**Tabel 3.4**  
**Jumlah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Wilayah Kota Bandung**

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai KPP Pratama di Kota Bandung					Jumlah
		Bandung Cicadas	Bandung Tegallega	Bandung Cibeunying	Bandung Karees	Bandung Bojonagara	
1.	KPP Pratama	1	1	1	1	1	5
2.	Ekstensifikasi	6	7	5	7	7	32
3.	Pelayanan	13	14	15	15	15	72
4.	Pemeriksaan	3	2	3	2	2	12
5.	Penagihan	5	4	4	5	4	22
6.	Waskon I	7	6	7	6	7	33
7.	Waskon II	7	7	7	8	7	36
8.	Waskon III	7	7	8	7	8	37
9.	Waskon IV	7	7	8	8	7	37
10.	PDI	5	7	6	6	3	27
11.	Umum	9	10	8	8	11	46
12.	Fungsional	11	10	14	10	9	54
Jumlah		81	82	86	83	81	413

*Sumber : diolah dari data Kepegawaian Kantor Wilayah DJP Jawa Barat I*

### 3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010: hlm.116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (*Random sampling*) karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 71: hlm.2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan : n : Jumlah sampel  
 N : Jumlah populasi = 413 responden  
 $d^2$  : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{413}{(413) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{413}{5,13} = 80,5$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan sebanyak 80.5 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 80,5 orang ( $10\% \times 80,5 = 8,05$ ), maka ukuran sampel dinaikan menjadi 100 orang ( $80,5 + 8,05 = 88,55$  atau 89).

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok <sup>4</sup>(Sugiyono, 2010: hlm.118).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap kantor adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduan, 2005:hlm.66})$$

dimana :  $n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$N_i$  = populasi ke-i

$N$  = sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

- 1) Pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas sebanyak 81 orang

$$n_i = \frac{81}{413} \times 89 = 17 \text{ orang}$$

- 2) Pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega sebanyak 82 orang

$$n_i = \frac{82}{413} \times 89 = 18 \text{ orang}$$

<sup>4</sup> Sugiyono (2010:118).

- 3) Pegawai KPP Pratama Bandung Cibeunying sebanyak 86 orang

$$ni = \frac{86}{413} \times 89 = 19 \text{ orang}$$

- 4) Pegawai KPP Pratama Bandung Karees sebanyak 83 Orang

$$ni = \frac{83}{413} \times 89 = 18 \text{ orang}$$

**Tabel 3.5**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

No.	Nama Kantor	Jumlah Pegawai
1	KPP Pratama Bandung Cicadas	17
2	KPP Pratama Bandung Tegallega	18
3	KPP Pratama Bandung Cibeunying	19
4	KPP Pratama Bandung Karees	18
5	KPP Pratama Bandung Bojonagara	17
JUMLAH		89

*Sumber : diolah dari data Kepegawaian Kantor Wilayah DJP Jawa Barat I*

### 3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument <sup>5</sup>(Suharsimi Arikunto, 2010:211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sah mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan tiap butir pertanyaan

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto (2010:211)

dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan table nilai r dengan taraf signifikan 95%. Instrumen valid jika hasil kolerasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya.

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu (1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan (2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2] \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Suharsimi Arikunto, (2010:213)<sup>6</sup>

Keterangan :

Rxy = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir (X)

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum X^2$  = Jumlah skor butir kuadrat (X)

$\sum Y^2$  = Jumlah skor variabel kuadrat (Y)

$\sum xy$  = Jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi anatar dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto (2010:213)

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB))**

No. Bulir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Keterangan
1	0.791	0,361	Valid
2	0.796	0,361	Valid
3	0.656	0,361	Valid
4	0.639	0,361	Valid
5	0.806	0,361	Valid
6	0.579	0,361	Valid
7	0.776	0,361	Valid
8	0.818	0,361	Valid
9	0.701	0,361	Valid
10	0.846	0,361	Valid
11	0.848	0,361	Valid

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X1 (Kepuasan Kerja)**

No. Bulir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Keterangan
1	0.916	0,361	Valid
2	0.791	0,361	Valid
3	0.839	0,361	Valid
4	0.807	0,361	Valid
5	0.871	0,361	Valid
6	0.813	0,361	Valid
7	0.727	0,361	Valid
8	0.827	0,361	Valid
9	0.875	0,361	Valid
10	0.859	0,361	Valid
11	0.731	0,361	Valid

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi)**

No. Bulir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.833	0,361	Valid
2	0.869	0,361	Valid
3	0.580	0,361	Valid
4	0.784	0,361	Valid
5	0.852	0,361	Valid
6	0.751	0,361	Valid
7	0.869	0,361	Valid
8	0.803	0,361	Valid

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 23 for Window*

### 3.6.2 Uji Relibilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik <sup>7</sup>(Suharsimi Arikunto, 2010: hlm.221). Instrumen yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Realibel artinya dapat dipercaya. Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu (1) reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteriumnya berada diluar instrumen, dan (2) reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Terdapat dua cara menguji reliabilitas eksternal suatu instrument yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas insternal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (missal: 0-100

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto (2010:221)

atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \text{ Suharsimi Arikunto, (2010:239)}$$

Dimana:

$r_{11}$  : Reabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varian total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad ^8 \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010:227)}$$

Keterangan:

$\sigma_t^2$  : Harga varians total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$  : Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

$N$  : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *Software SPSS 23 for Window*,

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,921	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,952	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,916	0,70	Reliabel

<sup>8</sup> Suharsimi Arikunto (2010:227)

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- 1) *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak)
- 2) *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor dan bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.10**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat kuat/selalu/sangat menguasai	5
Tinggi/baik/kuat/sering/menguasai	4
Cukup tinggi/cukup baik/cukup kuat/kadang-kadang/cukup menguasai	3
Rendah/buruk/lemah/jarang/tidak menguasai	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat lemah/tidak pernah/sangat tidak menguasai	1

- 3) *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Tabel Rekapitulasi Perubahan Data**

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

4) Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

$X_i$  = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$  = jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi =  $ST \times JB \times JR$

Sedang =  $SS \times JB \times JR$

Rendah =  $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor rendah

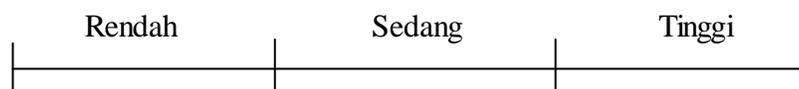
JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Variabel X dan Y**

b) Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

### 3.7.2 *Method of Successive Internal* (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistic parametik mensyaratkan dan sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- a) Perhatikan setiap butir
- b) Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = f/N$
- d) Tentukan proporsi kumulatif
- e) Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f) Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g) Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

h) Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.12**  
**Pengubahan Data Ordinal Ke Interval**

<b>Kriteria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

### 3.7.3 Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu”<sup>9</sup>(Suharsimi Arikuto, 2010:hlm313). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) maka analisis korelasi yang digunakan analisis korelasi ganda. Kolerasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih variabel lain, (Sugiyono, 2007:216). Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y.

Rumus korelasi ganda dua variabel:

<sup>9</sup> Suharsimi Arikuto (2010:313)

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Sugiyono, (2011: hlm191)

dimana :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *product moment* antara  $X_1$  dan  $X_2$

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3.13**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber:* Sugiyono, (2010: hlm.250)

#### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), <sup>10</sup>(Sugiyono, 2010: hlm.277). Analisis berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau lebih *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi) dan satu variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)*) maka penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi ganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2011: hlm.192)

dimana :

Y = Kepuasan Kerja

$x_1$  = Komitmen Organisasi

$x_2$  = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a = harga Y apabila X=0 (harga konstan)

$b_1b_2$  = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

<sup>10</sup> Sugiyono (2010:277)

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{Suharsimi Arikunto, (2006 :hlm.144)}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.8 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad \text{Sugiyono, (2011:hlm.184)}^{11}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

---

<sup>11</sup> Sugiyono (2011:184)

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \quad ^{12}\text{Sugiyono, (2011:192)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2) Hipotesis Kedua

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

---

<sup>12</sup> Sugiyono, (2011:192)

### 3) Hipotesis Ketiga

- $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- $H_1: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).