

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini akan dipaparkan mengenai objek penelitian, metode dan desain penelitian, definisi dan operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, hasil analisis data yang mencakup hasil uji validitas dan hasil uji reabilitas dan uji hipotesis.

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 38), 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. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 61) variabel *independent* sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”. Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*)”.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 61) variabel *dependent* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah “variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “kinerja karyawan”. Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit
Pelaksana Proyek

Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 . Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung, tepatnya yang berlokasi di Jalan Ciliwung No. 5 Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu “Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1” maka metode penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2014, hlm. 53) yang menyatakan bahwa “penelitian deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang sebagaimana adanya, tanpa membuat analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”.

Melalui jenis penelitian deskripsi yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang variabel perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan gambaran kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.

Adapun penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2014, hlm. 54) “penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran data yang diperoleh dilapangan yang telah dikumpulkan” metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yakni deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang akan digunakan adalah *metode survey explanatory*, dimana penelitian survey 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.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Arikunto (2010, hlm. 90) adalah “rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan”. Secara sederhana desain penelitian merupakan kerangka kerja tentang cara mengumpulkan dan mengolah data dalam penelitian yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Desain penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran mengenai kategori penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terhadap kinerja karyawan studi pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.

3.3 Pengertian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014, hlm. 61) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau dependen., yaitu:

1. Kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) “Y”. Variabel terikat menurut Sugiyono (2014, hlm. 61) merupakan “variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Inti dari penelitian ini adalah mencari pengaruh antar variabel.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel bebas (*independent variable*) “X”. Variabel bebas menurut Sugiyono (2014, hlm. 61) merupakan “variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (terikat)”.

Pengaruh paling mendasar adalah pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.3.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses mendefinisikan variabel sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat dihitung, operasionalisasi variabel mendefinisikan variabel secara lebih jelas sehingga mempermudah pemahaman bagi pembaca hasil penelitian. Operasionalisasi variabel memudahkan penyusunan kuisioner yang membutuhkan dimensi-dimensi dari variabel untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Operasionalisasi variabel yang digunakan adalah dua variabel yang terdiri dari perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Kinerja

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|----------------|------------|--|------------------|
| Konsep Variabel | | | | |
| Kinerja (Y) “Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi dalam waktu periode tertentu atau pada saat ini”. Bernardin (2010, hlm. 147) | <i>Quality</i> | Kualitas | 1. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan | Ordinal (Likert) |
| | | Ketelitian | 2. Tingkat ketelitian hasil kerja karyawan | Ordinal (Likert) |
| | | Ketepatan | 3. Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja | Ordinal (Likert) |

| | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|------------------|
| | <i>Quantity</i> | Pencapaian target kerja | 4. Tingkat pencapaian target kerja karyawan sesuai standar kerja | Ordinal (Likert) |
| | | Penyelesaian jumlah pekerjaan | 5. Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan target | Ordinal (Likert) |
| | | Dorongan yang tinggi | 6. Tingkat dorongan yang tinggi dalam memperoleh hasil kerja | Ordinal (Likert) |
| | <i>Timeliness</i> | Pemanfaatan waktu | 7. Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif | Ordinal (Likert) |
| | | Jam lembur | 8. Tingkat kebutuhan karyawan terhadap jam lembur untuk menyelesaikan target kerja | Ordinal (Likert) |
| | <i>Cost Effectiveness</i> | Penggunaan daya organisasi | 9. Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas di perusahaan | Ordinal (Likert) |
| | | Memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan perusahaan tertinggi/pengurangan kerugian | 10. Tingkat memaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan perusahaan tertinggi/pengurangan kerugian | Ordinal (Likert) |
| | <i>Need for Supervision</i> | Kebutuhan pengawasan dari atasan | 11. Tingkat kebutuhan karyawan akan pengawasan atasan | Ordinal (Likert) |
| | | Kemandirian dalam bekerja | 12. Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus | Ordinal (Likert) |

| | | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------|---|------------------|
| | | | menunggu perintah | |
| | <i>Interpersonal Impact</i> | Mematuhi peraturan | 13. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan | Ordinal (Likert) |
| | | Penghargaan pekerjaan | 14. Tingkat penghargaan karyawan terhadap hasil pekerjaannya | Ordinal (Likert) |
| | | Kerjasama interpersonal | 15. Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan | Ordinal (Likert) |

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior)

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|--------------------------|---|--|------------------|
| Konsep Variabel | | | | |
| Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) (X) <i>“Organizational Citizenship Behavior sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”.</i> | <i>Altruism</i> | Kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan | 1. Tingkat kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan | Ordinal (Likert) |
| | | Menggantikan peran/pekerjaan rekan kerja | 2. Tingkat menggantikan peran/pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir | Ordinal (Likert) |
| | | Membantu proses orientasi lingkungan | 3. Tingkat membantu proses orientasi lingkungan pada rekan kerja baru | Ordinal (Likert) |
| | <i>Conscientiousness</i> | Memberikan kinerja yang melebihi standar minimum | 4. Tingkat memberikan kinerja yang melebihi standar minimum | Ordinal (Likert) |

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|---|--|--|------------------|
| Organ (2006, hlm. 4) | | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat | 5. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat | Ordinal (Likert) | |
| | | Kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja | 6. Tingkat kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja | Ordinal (Likert) | |
| | <i>Sportmanship</i> | | Pantang membuat isu negatif | 7. Tingkat keengganan membuat isu negatif | Ordinal (Likert) |
| | | | Toleransi terhadap keadaan kurang ideal | 8. Tingkat toleransi terhadap keadaan kurang ideal | Ordinal (Likert) |
| | | | Membantu tim dalam menyelesaikan pekerjaan | 9. Tingkat kesediaan membantu tim dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal (Likert) |
| | | | Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan | 10. Tingkat kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan | Ordinal (Likert) |
| | <i>Courtesy</i> | | Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja | 11. Tingkat kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja | Ordinal (Likert) |
| | | | Menghargai rekan kerja | 12. Tingkat kemampuan menghargai rekan kerja | Ordinal (Likert) |
| | | | Komunikasi dengan rekan kerja | 13. Tingkat komunikasi dengan rekan kerja | Ordinal (Likert) |
| | | | Memperhatikan rekan kerja | 14. Tingkat kemampuan memperhatikan rekan kerja | Ordinal (Likert) |
| | <i>Civic Virtue</i> | | Mengikuti perubahan | 15. Tingkat kemampuan beradaptasi terhadap perubahan | Ordinal (Likert) |
| | | | Mengambil inisiatif untuk perbaikan | 16. Tingkat kemampuan mengambil inisiatif untuk perbaikan | Ordinal (Likert) |

| | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|------------------|
| | | Melindungi sumber daya perusahaan | 17. Tingkat kemampuan melindungi sumber daya perusahaan | Ordinal (Likert) |
| | | Partisipasi dalam kegiatan perusahaan | 18. Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan | Ordinal (Likert) |

3.4 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunkan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

b. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang berubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang

sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal keputakaan, buku dan sumber-sumber lain.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 80) populasi dapat diartikan sebagai “wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 yang berjumlah 59 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014, hlm. 81) adalah “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti tersebut memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Menurut Riduan (2013, hlm. 70), Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, untuk sekedar acuan-ancuan maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1 yang berjumlah 59 orang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 81) teknik sampling adalah “teknik pengambilan sampel”. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang bisa digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014, hlm. 85).

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, (Arikunto, 2010, hlm. 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 dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Instrumen valid jika hasil korelasi 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 :

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Suharsimi Arikunto, (2010, hlm. 213)

Keterangan :

R_{xy} = 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

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Perilaku Keanggotaan Organisasi)

| No. Bulir | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0.790 | 0.468 | Valid |
| 2 | 0.865 | 0.468 | Valid |
| 3 | 0.637 | 0.468 | Valid |
| 4 | 0.697 | 0.468 | Valid |
| 5 | 0.635 | 0.468 | Valid |
| 6 | 0.666 | 0.468 | Valid |
| 7 | 0.556 | 0.468 | Valid |

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 8 | 0.590 | 0.468 | Valid |
| 9 | 0.680 | 0.468 | Valid |
| 10 | 0.720 | 0.468 | Valid |
| 11 | 0.864 | 0.468 | Valid |
| 12 | 0.542 | 0.468 | Valid |
| 13 | 0.776 | 0.468 | Valid |
| 14 | 0.543 | 0.468 | Valid |
| 15 | 0.500 | 0.468 | Valid |
| 16 | 0.523 | 0.468 | Valid |
| 17 | 0.838 | 0.468 | Valid |
| 18 | 0.637 | 0.468 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan IBM SPSS 22.0 for Windows

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No. Bulir | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------|------------|-----------|------------|
| 1 | 0.576 | 0.468 | Valid |
| 2 | 0.851 | 0.468 | Valid |
| 3 | 0.571 | 0.468 | Valid |
| 4 | 0.771 | 0.468 | Valid |
| 5 | 0.576 | 0.468 | Valid |
| 6 | 0.703 | 0.468 | Valid |
| 7 | 0.840 | 0.468 | Valid |
| 8 | 0.610 | 0.468 | Valid |
| 9 | 0.538 | 0.468 | Valid |
| 10 | 0.666 | 0.468 | Valid |
| 11 | 0.825 | 0.468 | Valid |

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 12 | 0.638 | 0.468 | Valid |
| 13 | 0.822 | 0.468 | Valid |
| 14 | 0.840 | 0.468 | Valid |
| 15 | 0.548 | 0.468 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan IBM SPSS 22.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20 - 2 = 18$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014, hlm. 267) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Lalu menurut Arikunto (2010, hlm. 196) jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software IBM SPSS 22.0 for Windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Keterangan |
|---------------------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0.917 | 0.70 | Reliabel |
| Perilaku Keanggotaan Organisasi | 0.925 | 0.70 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan IBM SPSS 22.0 for Windows

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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 negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.6
Kriteria Bobot Alternatif

| Pilihan Jawaban | Bobot Pertanyaan |
|--|------------------|
| Sangat tinggi/sangat setuju/selalu | 5 |
| Tinggi/setuju/sering/ | 4 |
| Sedang/kurang setuju/kadang-kadang | 3 |
| Rendah/tidak setuju/jarang | 2 |
| Sangat rendah/sangat tidak setuju/tidak pernah | 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 3.7
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

4. Rancangan Analisis Deskriptif

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

1. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

2. 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

3. 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

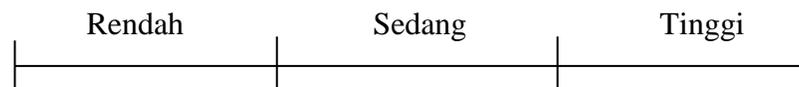
JR = Jumlah responden

4. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

5. 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 Perilaku Keanggotaan Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (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 statistik parametrik 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 proporsi, 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 3.8
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

| Kriteria | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| 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 mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Teknik korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila data kedua variable berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *product moment* :

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Arikunto (2010, hlm. 213)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

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 3.9 **Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| 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, (2014, hlm. 184)

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan metode uji normalitas. Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 259), “uji normalitas bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.” Pengujian ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik adalah model yang datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *normal probability plot*. Dengan cara tersebut dapat dilihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal suatu grafik. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) yaitu perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunnya variabel independen atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2014, hlm. 270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(Sugiyono, 2014, hlm. 270)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Perilaku Keanggotaan Organisasi (*organizational citizenship behavior*)

a = Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

3.7.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Arikunto, 2010, hlm. 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

3.7.6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut :

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Arikunto, 2010, hlm. 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variable tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0-1.

3.8 Uji Hipotesis

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

Tujuan uji hipotesis yaitu agar dapat mengetahui sifat hubungan antara kedua variabel yang diteliti diantaranya variabel dependen dan variabel independen. Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis yaitu

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

Sugiyono (2014, hlm. 184)

Dimana :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n-2

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data/sampel

Rachmatul Karimah, 2016

Pengaruh Perilaku Keanggotaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu :

- 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

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Perilaku Keanggotaan Organisasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah :

$H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara perilaku keanggotaan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PLN PERSERO Unit Pelaksana Proyek Jaringan Jawa Bagian Tengah 1.