

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : **“Budaya Organisasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂)**.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : **“Perilaku Kewargaorganisasian (Y)”**.

Sedangkan tempat penelitian yang akan diteliti dan menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung yang berkolasi di Jalan Surapati No. 71 , Sadang Serang, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40134.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat., 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** (2012) yang menyatakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian dimana penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Melalui jenis penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai gambaran tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

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.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut **Suharsimi Arikunto** (2010) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai persiapan kegiatan yang akan dilaksanakan.

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 Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012) 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. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) merupakan variabel yang terikatnya.

Penjabaran variabel-variabel tersebut menjadi operasionalisasi dapat dilihat dalam tabel ini.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
<p>Budaya Organisasi (X₁)</p> <p>Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip manajemen.</p> <p>Daniel R. Denison (2006)</p>	1. <i>Involvement</i>	<ul style="list-style-type: none"> Keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan organisasi Pegawai ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan organisasi Tingkat partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan 	Ordinal
	2. <i>Consistency</i>	<ul style="list-style-type: none"> Sikap gotong royong antar pegawai Menjaga moralitas dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat gotong royong antar pegawai Tingkat pentingnya menjaga moralitas dalam organisasi 	Ordinal
	3. <i>Adaptability</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai mampu beradaptasi dengan baik di dalam organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan pegawai beradaptasi di dalam organisasi 	Ordinal
	4. <i>Mission</i>	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai memahami visi, misi, dan tujuan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman pegawai tentang visi, misi, dan tujuan organisasi 	Ordinal
<p>Komitmen Organisasi (X₂)</p> <p><i>Organizational commitment is the extend to which an individual identifies and is involved with his or her organization and/or is unwilling to leave it.</i> (komitmen organisasi mencakup dimana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak bersedia untuk meninggalkannya).</p>	1. Afektif	<ul style="list-style-type: none"> Sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi Pegawai memberikan dukungan terhadap kebijakan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi Tingkat dukungan pegawai terhadap kebijakan organisasi 	Ordinal
	2. Normatif	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan Rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) pegawai terhadap 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan Tingkat rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) pegawai terhadap organisasi 	Ordinal

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) Studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat *(bersambung)*

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

Tabel 3.1 (*lanjutan*)

Jerald Greenberg (2011)		organisasi		
	3. Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai merasakan jaminan bekerja dalam organisasi • Kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat jaminan bekerja yang dirasakan pegawai dalam organisasi • Tingkat kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan 	Ordinal
Perilaku Kewargaorganisasian (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an informal form of behavior in which people go beyond what is formally expected of them to contribute to the well-being of their organization and those in it.</i> (Perilaku kewargaorganisasian adalah bentuk perilaku informal dimana seseorang melampaui apa yang secara resmi diharapkan darinya untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan orang-orang di dalamnya).	1. <i>Altruism (Helping)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai bersedia membantu rekan kerja dalam pekerjaan • Inisiatif pegawai untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesediaan pegawai membantu rekan kerja dalam pekerjaan • Tingkat inisiatif pegawai menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir 	Ordinal
	2. <i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai tiba lebih awal sebelum jam masuk kerja • Pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kedisiplinan pegawai dalam jam masuk kerja • Tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 	Ordinal
	3. <i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dapat memaklumi ketidaknyamanan dalam organisasi • Semangat pegawai dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat toleransi pegawai terhadap ketidaknyamanan dalam organisasi • Tingkat semangat pegawai dalam bekerja 	Ordinal
	4. <i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menghindari timbulnya konflik dengan rekan kerja • Pegawai peduli terhadap rekan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat upaya pegawai untuk menghindari timbulnya konflik dengan rekan kerja 	Ordinal

(bersambung)

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Tabel 3.1 (lanjutan)

Jerald Greenberg (2011)		kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepedulian pegawai terhadap rekan kerja 	
	5. <i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai aktif memberikan saran terhadap organisasi • Intensitas pegawai menghadiri rapat organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keaktifan pegawai dalam memberikan saran terhadap organisasi • Tingkat intensitas pegawai dalam menghadiri rapat organisasi 	Ordinal

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut **Sugiyono** (2012) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan di perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono** (2012) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3. 2
Jenis Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data
1.	Data absensi jam masuk dan jam pulang kerja pegawai 2015-2016	Sekunder
2.	Data jumlah pegawai 2016	Sekunder
3.	Kuesioner pra penelitian	Primer
4.	Kuesioner penelitian	Primer
5.	Wawancara	Primer

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

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

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat penelitian yaitu Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012). Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi lebih dalam dan rinci. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui pengisian kuesioner.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner diberikan kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*).

2) Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) guna memperoleh data – data yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut **Sugiyono** (2012) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 163 orang.

3.5.2 Sampel

Berdasarkan populasi diatas, maka untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian dikarenakan populasi yang diteliti berjumlah besar dan sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (**Sugiyono**, 2014). 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**, 2013) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 163 responden

d² : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{163}{163(0,1)^2 + 1} = \frac{163}{2,63} = 61,977$$

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka sampel secara menyeluruh adalah 61,977 orang. Untuk meningkatkan ke akuratan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 81 orang ($10\% \times 61,977 = 6,197$) maka ukuran untuk sampel dibulatkan menjadi 68 orang ($61,977 + 6,197 = 68,174$).

3.5.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan 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. (Sugiyono, 2012).

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel di tiap bidang (Riduwan : 2013) :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana : n_i = anggota sampel pada prosorsi ke-i
 N_i = populasi ke-I
 n = sampel yang di ambil dalam penelitian

Tabel 3. 3
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Bagian	Jumlah
1.	Kepala Dinas TPH	1
2.	Sekretaris Dinas	1
3.	Kepegawaian dan Umum	10
4.	Keuangan	9
5.	Perencanaan dan Program	7
6.	Kelompok Jabatan Fungsional	11
7.	Sumber Daya	8

Tabel 3.3 (lanjutan)

8.	Produksi Tanaman Pangan	9
9.	Hortikultura	5
10.	Bina Usaha	7
Jumlah		68

Sumber : Hasil perhitungan proporsi sampel

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Arikunto** (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarakan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian Validitas X1 (Budaya Organisasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,576	0,374	Valid
2.	0,781	0,374	Valid
3.	0,657	0,374	Valid
4.	0,579	0,74	Valid
5.	0,606	0,374	Valid
6.	0,640	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 dengan SPSS 23.0 for Windows

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian Validitas X1 (Komitmen Organisasi)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,561	0,374	Valid
2.	0,698	0,374	Valid
3.	0,690	0,374	Valid
4.	0,686	0,374	Valid
5.	0,654	0,374	Valid
6.	0,724	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 dengan SPSS 23.0 for Windows

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian Validitas Y (Perilaku Kewargaorganisasian)

No. Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,583	0,374	Valid
2.	0,694	0,374	Valid

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Tabel 3.6 (bersambung)	0,670	0,374	Valid
4.	0,662	0,374	Valid (bersambung)
5.	0,494	0,374	
6.	0,748	0,374	Valid
7.	0,444	0,374	Valid
8.	0,735	0,374	Valid
9.	0,730	0,374	Valid
10.	0,553	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 dengan SPSS 23.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut **Suharsimi Arikunto** (2010), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

atau kriteriumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada dua cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Suharsimi Arikunto (2010)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Jumlah varian total

Rumus Variannya adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right)^2}{n}$$

Suharsimi Arikunto (2010)

Keterangan :

$\sigma^2 t$ = 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 $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 23.0 for windows*.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	0,713	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,754	0,70	Reliabel
Perilaku Kewargaorganisasian (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,833	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017 dengan SPSS 23.0 for Windows

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5 % dan derajat (df) $n-2$, , yaitu $30-2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,70. Hasil uji reliabilitas variabel X_1, X_2 dan Y dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*, jika skor r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah mengolah data, secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisii oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengolahan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angoket menggunakan skala *Likert* kategori lima.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 8
Kriteria Bobot Nilai 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

- c. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 9
Rekapitulasi Data

Responden	Skor item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

- d. *Analisis Data*, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verivikatif.

- Analisis Deskriptif, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

gambaran secara umum penelitian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus **Sugiyono(2012)** sebagai berikut :

- ✓ Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

JB = Skor Bulir

JR = Jumlah Responden

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

$$\sum Xi = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Dimana :

X_i = Jumlah Skor Hasil Angket Variabel X

$X1 - Xn$ = 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 yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan langkah sebagai berikut :
- ✓ Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum tinggi dihitung dengan rumus :

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

Kontinum rendah dihitung dengan rumus :

$$SK = SR \times JB \times JR$$

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Dimana :

ST = Skor Tertinggi

SR = Skor Terendah

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- ✓ Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkan ruus :

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

Membuat garis kontinum dan menentuka daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*ratin scale*) dalam garis kontinum (S/Skor maksimal x 100%)

Rendah	Sedang	Tinggi

- ✓ .membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* diatas untuk memperoleh gambaran Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) (Y)
- Analisis Verivikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut
 - ✓ Mengubah data ordinal ke interval (MSI atau *Method of Successive Interval*),

skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebgai berikut :

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

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

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

Dimana :

<i>Scale Value</i>	= Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	= Densits batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	= Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	= Daerah dibawah batas bawah

Secara teknis untuk mentransfortasi data menjadi skala interval akan dibantu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas Methode of Successive Interval Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

Langkah –langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3. 10
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

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

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

✓ Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji analisis normalitas data.

3.7.1 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu” **Suharsimi Arikunto(2010)**. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dan Y, serta variabel X_2 dan Y. Sementara penggunaan koefisien korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y.

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

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

(Sugiyono, 2012)

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Koefisien korelasi ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara X_1 dan X_2 . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*). Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1} + r_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel

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 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 antar dua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Tabel 3. 11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 -0,799	Tinggi/ Kuat
0,800 -1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat

(Sugiyono, 2010)

3.7.2 Analisis Regresi 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 (di naik turunkan nilainya), **Sugiyono(2012:188)**. Analisis Berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variabel* dengan dua atau *independent variabel*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (Karakteristik Pekerjaan maka penelitian ini menggunakan rumus analisis regresi berganda.

Persamaan untuk analisis regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

Y = Variabel dependen (Perilaku Kewargaorganisasian)

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

a = Harga Y apabila X=0 (Harga Konstant)

b_1b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan dan penurunan variabel

dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

Koefisien Determinasi

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

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

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

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

3.7.3 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.

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

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

t = Distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = Banyaknya sampel

Dengan kriteria berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat menggunakan rumus uji F berikut ini :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012)

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_0 ditolak dan H_1 diterima
- 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 Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).
- $H_{1:\rho} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).

2. Hipotesis Kedua

- $H_{0:\rho} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

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

- $H_{1:\rho} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).
3. Hipotesis Ketiga
- $H_{0:\rho} = 0$, artinya, tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).
 - $H_{1:\rho} \neq 0$, artinya, terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*).

Resty Amariltha, 2017
*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku
Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai
Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu