

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO) karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur. Adapun dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (X) yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan dimensi yang mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja, dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan dimensi yang mencakup *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kemudian yang menjadi variabel endogen (Y) adalah perilaku kewargaan organisasi (PKO) yang terdiri dari dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Sedangkan yang dijadikan subyek penelitian adalah karyawan pada BRI Kantor Cabang Cianjur.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif yaitu tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*, karena penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dari desember 2016 sampai dengan juni 2017. Adapun pengertian *Cross sectional method* adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014:177). Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Uma Sekaran (2014:158) menjelaskan bahwa “Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan

karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mencoba menggambarkan atau memahami karakteristik atau profil dari suatu variabel penelitian. Studi deskriptif yang menampilkan data dalam bentuk yang bermakna, dengan demikian membantu untuk (1) memahami karakteristik sebuah kelompok dalam situasi tertentu, (2) memikirkan secara sistematis mengenai berbagai aspek dalam situasi tertentu, (3) memberikan gagasan untuk penyelidikan dan penelitian lebih lanjut, dan/atau (4) membuat keputusan tertentu yang sederhana (seperti berapa banyak dan jenis orang seperti apa yang sebaiknya ditransfer dari satu departemen ke lainnya) (Uma Sekaran, 2014:160).

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengatasi fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur. Uma Sekaran (2014:164-165) menjelaskan bahwa penelitian kausalitas atau verifikatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan *cause-and-effect* antar variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan saat peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur.

Berdasarkan jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Maholtra (2010:96) menyatakan bahwa:

*Explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah, yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan kedalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Penjelasan penelitian dalam bentuk wawancara mendalam atau kelompok fokus dapat memberikan wawasan yang berharga.

Penelitian yang menggunakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran dan skalanya dimana terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi. Kedudukan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel eksogen, serta perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel endogen ( $Y$ ).

Menurut Nidjo Sandjojo (2014: 20) yang dimaksud variabel endogen adalah:

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh satu variabel atau lebih di dalam model. Variabel endogen memiliki tanda panah masuk dan dapat termasuk variabel hasil (yang hanya memiliki tanda panah masuk) dan variabel antara.

Berdasarkan hal tersebut, berarti variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel endogen. Secara lengkap operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1 berikut ini:

**TABEL 3. 1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	
1	2	3	4	5	6	7	
<b>Kepuasan Kerja (Xi)</b> Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge, 2013).	Pekerjaan itu sendiri ( <i>work it self</i> )	Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.	1. Perusahaan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan	• Tingkat kesesuaian tugas yang diberikan perusahaan dengan kemampuan karyawan	Interval	1	
			2. Karyawan mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan tugas-tugas baru selain tugas rutin	• Tingkat kepercayaan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas baru selain tugas rutin		Interval	2
			3. Karyawan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	• Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan setiap tugas dengan baik		Interval	3
	Gaji/upah ( <i>pay</i> )	Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.	1. Gaji yang diberikan cukup untuk membiayai kebutuhan hidup karyawan	• Tingkat kecukupan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membiayai kebutuhan hidup	Interval	4	
			2. Gaji dibayarkan tepat waktu kepada karyawan	• Tingkat ketepatan waktu perusahaan membayar gaji karyawan		Interval	5

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
			3. Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diemban karyawan	• Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diemban karyawan	Interval	6
			4. Perusahaan menentukan gaji karyawan dengan adil	• Tingkat keadilan perusahaan menentukan gaji untuk karyawan	Interval	7
	Promosi	Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.	1. Karyawan diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan	• Tingkat kesempatan untuk kenaikan jabatan bagi setiap karyawan	Interval	8
			2. Kenaikan jabatan berdasarkan kinerja karyawan	• Tingkat kesesuaian antara kenaikan jabatan dengan kinerja karyawan	Interval	9
			3. Karyawan mampu mengembangkan diri untuk menaikkan jabatan	• Tingkat kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri untuk menaikkan jabatan	Interval	10
			4. Perusahaan melaksanakan prosedur kenaikan jabatan dengan transparan	• Tingkat transparansi prosedur kenaikan jabatan yang dilakukan oleh	Interval	11

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
				perusahaan		
			5. Kenaikan jabatan dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	• Tingkat kesesuaian antara kenaikan jabatan dengan pengalaman kerja karyawan	Interval	12
	Supervisi	Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.	1. Pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan	• Tingkat kemampuan pimpinan menghargai hasil kerja karyawan	Interval	13
			2. Pimpinan memberikan instruksi dengan jelas serta dapat dimengerti	• Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan instruksi dengan jelas dan dapat dimengerti	Interval	14
			3. Pimpinan memberikan bantuan saat karyawan menghadapi kesulitan kerja	• Tingkat kemampuan pimpinan memberikan bantuan saat karyawan menghadapi kesulitan kerja	Interval	15
			4. Pimpinan memperhatikan keluhan dan saran yang disampaikan oleh karyawan	• Tingkat intensitas pimpinan memperhatikan keluhan dan saran yang disampaikan	Interval	16

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
				oleh karyawan		
	Rekan Kerja	Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.	1. Rekan kerja menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan	• Tingkat kemampuan rekan kerja dalam menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan	Interval	17
			2. Rekan kerja memberikan bantuan saat karyawan menghadapi kesulitan kerja	• Tingkat kemampuan rekan kerja untuk memberikan bantuan saat karyawan menghadapi kesulitan kerja	Interval	18
			3. Rekan kerja mampu bekerjasama dalam tim	• Tingkat kemampuan rekan kerja bekerja sama dalam tim	Interval	19
<b>Komitmen Organisasi (X2).</b>	Komitmen afektif ( <i>Affective commitment</i> )	Mengacu pada keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan emosional karyawan dengan organisasi	1. Karyawan mempunyai keinginan untuk menghabiskan sisa karier dengan perusahaan tempatnya bekerja	• Tingkat keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karier dengan perusahaan tempatnya bekerja	Interval	20
	Karyawan yang berkomitmen kuat adalah mereka yang paling sedikit kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Allen & Meyer 1990:1).		2. Karyawan merasa senang	• Tingkat kesenangan karyawan	Interval	21

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
			mendiskusikan perusahaan dengan orang lain diluar perusahaan	saat mendiskusikan perusahaan dengan orang lain diluar perusahaan		
			3. Karyawan merasa peduli terhadap masalah yang dihadapi perusahaan	• Tingkat kepedulian karyawan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan	Interval	22
			4. Karyawan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	• Tingkat kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan	Interval	23
	Komitmen berkelanjutan-an ( <i>Continuance commitment</i> )	Mengacu pada komitmen berdasarkan pada biaya yang dipertimbangkan oleh karyawan dengan meninggalkan organisasi.	1. Karyawan merasa bahwa meninggalkan perusahaan akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar	• Tingkat pengorbanan pribadi yang diperlukan karyawan meninggalkan organisasi	Interval	24
			2. Karyawan memiliki sedikit alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan	• Tingkat banyaknya alasan yang dimiliki karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan	Interval	25

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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



VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
			3. Karyawan merasa sangat sulit untuk meninggalkan perusahaan	• Tingkat kesulitan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaannya	Interval	26
			4. Karyawan merasa ekonominya akan terganggu jika ia memutuskan untuk meninggalkan perusahaan	• Tingkat adanya gangguan ekonomi jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan	Interval	27
			5. Karyawan merasa bekerja pada perusahaan tersebut merupakan suatu kebutuhan	• Tingkat kebutuhan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut	Interval	28
	Komitmen normatif ( <i>Normative commitment</i> )	Mengacu pada perasaan karyawan dari kewajiban untuk tetap dengan organisasi	1. Karyawan memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan	• Tingkat kewajiban moral yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Interval	29
			2. Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	• Tingkat kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Interval	30

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
				yang diberikan		
			3. Karyawan merasa loyalitas adalah penting untuk setiap karyawan	• Tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan	Interval	31
			4. Karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut walaupun ada tawaran bekerja pada perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi	• Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan walaupun ada tawaran bekerja pada perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi	Interval	32
<b>Perilaku kewargaan organisasi (Y).</b> Perilaku kewargaan organisasi (PKO) berkaitan dengan kontribusi perilaku diskresioner bahwa anggota (misalnya, karyawan) membalas organisasi mereka. Kualifikasi 'diskresi' menyampaikan gagasan bahwa perilaku seperti itu bukan juga bagian dari deskripsi pekerjaan atau	<i>Altruism</i>	<i>Altruism</i> adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau pun kelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.	1. Karyawan membantu rekan kerja yang memiliki banyak beban kerja	• Tingkat intensitas karyawan membantu rekan kerja yang memiliki banyak beban kerja	Interval	33
			2. Karyawan bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat	• Tingkat intensitas karyawan bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat	Interval	34

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
dimensi persyaratan kerja yang tidak dapat dengan mudah diukur (misalnya, 'bekerja sama dengan rekan-rekan') atau diberlakukan atas beberapa tingkat minimal (seperti absensi atau ketepatan waktu) (Organ 2015;317).			3. Karyawan membantu rekan kerja untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih baik	• Tingkat intensitas karyawan membantu rekan kerja untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih baik	Interval	35
	<i>Conscientiousness</i>	Mengacu pada sikap lebih berhati-hati dan mendengarkan kata hati. Adanya perilaku tersebut dapat mengindikasikan bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada didalam perusahaan.	1. Karyawan dapat hadir lebih awal di tempat kerja	• Tingkat kemampuan karyawan untuk hadir lebih awal di tempat kerja	Interval	36
			2. Karyawan dapat memprioritaskan tugas pekerjaan	• Tingkat kemampuan karyawan memprioritaskan tugas pekerjaan	Interval	37
			3. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu	• Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu	Interval	38
			4. Karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	• Tingkat kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	Interval	39
	<i>Sportsmanship</i>	Dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan individu	1. Mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi	• Tingkat kemampuan karyawan untuk beradaptasi	Interval	40

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
		dalam pekerjaannya. Individu dengan sikap sportsmanship yang tinggi akan sangat memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara fair menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerja.	didalam perusahaan	dengan perubahan yang terjadi didalam perusahaan	Interval	41
			2. Karyawan memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat semangat yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	41
			3. Karyawan dapat menjaga kerapihan dan kebersihan tempat kerja	• Tingkat kemampuan karyawan menjaga kerapihan dan kebersihan tempat kerja	Interval	42
	<i>Courtesy</i>	Sebuah bentuk tindakan yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, atau dapat diartikan dengan sikap sopan, dan mempertimbangkan orang lain.	1. Karyawan mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama saat istirahat	• Tingkat intensitas karyawan mengajak rekan kerjanya untuk makan siang bersama saat istirahat	Interval	43
			2. Karyawan dapat bersikap sopan terhadap rekan kerja dan pimpinannya	• Tingkat kemampuan karyawan bersikap sopan terhadap rekan kerja dan pimpinannya	Interval	44
			3. Karyawan mengingatkan rekan kerja	• Tingkat intensitas karyawan	Interval	45

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
			untuk menyelesaikan tugasnya	mengingatka n rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya		
			4. Karyawan berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja saat mendapatkan tugas yang sama	• Tingkat intensitas karyawan melakukan diskusi atau bertukar pikiran dengan rekan kerja saat mendapatkan tugas yang sama	Interval	46
	<i>Civic virtue</i>	Ditunjukkan dengan perilaku turut serta secara penuh ( <i>self involvement</i> ) dan perhatian lebih pada perusahaan dimana individu tersebut bekerja.	1. Karyawan mengikuti <i>workshop</i> yang diadakan oleh perusahaan	• Tingkat intensitas karyawan mengikuti <i>workshop</i> yang diadakan oleh perusahaan	Interval	47
			2. Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan	• Tingkat intensitas karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan	Interval	48
			3. Karyawan menghadiri setiap undangan rapat dari perusahaan	• Tingkat intensitas karyawan menghadiri undangan rapat dari perusahaan	Interval	49

VARIABEL	SUB VARIABEL/ DIMENSI	KONSEP VARIABEL/ SUB VARIABEL/ DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM
1	2	3	4	5	6	7
			4. Karyawan mengikuti perkembangan informasi yang terjadi di perusahaan	• Tingkat intensitas karyawan mengikuti perkembangan informasi yang terjadi di perusahaan	Interval	50

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto 2010:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data (data primer, maupun tidak langsung kepada pengumpul data) atau melalui orang lain/dokumen (data sekunder yang berhubungan dengan objek penelitian) (Sugiyono, 2013:129).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Menurut Malhotra, (2010:120-121) mengungkapkan definisi-definisi data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sampel dari populasi data penelitian, yaitu karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber

data sekunder adalah dokumentasi objek penelitian, literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Secara lebih jelasnya mengenai data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

**TABEL 3. 2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
1	Kepuasan kerja	Kuesioner dari karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur	Primer
2	Komitmen organisasi	Kuesioner dari karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur	Primer
3	Perilaku kewargaan organisasi	Kuesioner dari karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur	Primer
4	Hasil wawancara perilaku kewargaan organisasi pada karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur	Karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur	Primer
5	<i>Turnover</i> karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur Bulan Januari – April 2016.	BRI Kantor Cabang Cianjur	Sekunder
6	Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur bulan Januari – April 2016	BRI Kantor Cabang Cianjur	Sekunder
7	Rekapitulasi keterlambatan karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur bulan Januari – April 2016	BRI Kantor Cabang Cianjur	Sekunder

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

### 3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:115). Menurut Suharsimi Arikunto (2010:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai

populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila sebuah penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan. Sangadji dan Sopiah (2010:1) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi bisa berupa subjek maupun objek penelitian, jadi populasi bukan hanya orang saja, tetapi juga benda-benda alam. Populasi memiliki dua status, yaitu 1) sebagai objek penelitian, jika populasi bukan sebagai sumber informasi tetapi sebagai substansi yang diteliti; serta 2) sebagai subjek penelitian, jika sebagai sumber informasi. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur yaitu berjumlah 130 karyawan yang terbagi kedalam 8 bidang sebagai berikut:

**TABEL 3. 3**  
**BIDANG PEKERJAAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

No	Jabatan	Jumlah
1	Fungsi Pemasaran	23
2	Fungsi Bisnis Mikro	11
3	Fungsi Ops.,Layanan & Penunj.	39
4	Sub Fungsi Ops. & Layanan	19
5	Seksi Layanan Operasional	8
6	Seksi Layanan Kas	10
7	Seksi Penunjang Bisnis	6
8	Seksi Penunjang Operasional	14
<b>Total</b>		<b>130</b>

Sumber: BRI Kantor Cabang Cianjur

#### **3.2.4.2 Sampel**

Sampel adalah subset atau sub kelompok dari populasi (Sekaran, 2014:119). Sampel menurut Riduwan dan Kuncoro (2012:40), adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atas benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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



Sugiyono, (2013:11) menjelaskan bahwa “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya ukuran sampel yaitu rumus Isaac dan Michael. Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus Isaac dan Michael yaitu sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

(Sugiyono, 2015:148)

Keterangan :

S = Jumlah sampel

$\lambda^2$  = Chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga chi kuadrat 3,841

N = Jumlah populasi

P = Peluang benar (0,5)

Q = Peluang salah (0,5)

d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi bisa 0,01; 0,05; dan 0,10

$$\begin{aligned} S &= \frac{3,841 \times 130 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (130-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} \\ &= \frac{124,8325}{1,28275} \\ &= 97,3163161 \approx 97 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang menjadi sampel minimal dalam penelitian ini adalah 97 karyawan. Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis jalur agar memperoleh hasil analisis yang signifikan dan lebih akurat adalah jumlah sampel minimal 100 (Sarwono, 2012). Selanjutnya karena ukuran sampel ditentukan dengan memperhatikan teknik analisis yang digunakan

dalam uji hipotesis yang menggunakan analisis jalur (Riduwan & Engkos, 2012:56) dan untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah sedikit dari jumlah matematik (Winarno Surakhmad, 1998:100) maka sampel ditambah menjadi 100.

Nasution (2003:101) menyatakan bahwa tidak ada aturan yang tegas tentang jumlah sampel yang dipersyaratkan untuk suatu penelitian dari populasi yang tersedia. Selain itu, tidak ada batasan yang jelas apa dimaksud dengan sampel yang besar dan yang kecil. Sampel yang kecil lebih sedikit memakan biaya, dan lebih mudah diolah akan tetapi mempunyai kesalahan sampling (*sampling error*) yang lebih besar, dan kekuatan generalisasinya lebih kecil. Sebaliknya sampel yang besar, apalagi yang besar sekali, lebih sukar untuk dikendalikan. Biaya yang dikeluarkan akan lebih tinggi dan pengumpulan data serta pengolahannya akan memakan waktu lebih lama, namun generalisasi yang diperoleh akan lebih tinggi kekuatannya. Namun mutu penelitian tidak terutama ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya serta mutu pelaksanaan serta pengolahannya. Berikut adalah proporsi penyebaran sampel karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur:

**TABEL 3. 4**  
**PROPORSI PENYEBARAN SAMPEL**

No	Jabatan	N	n
1	Fungsi Pemasaran	23	$(23/130) \times 100 = 17,69 \approx 18$
2	Fungsi Bisnis Mikro	11	$(11/130) \times 100 = 8,46 \approx 8$
3	Fungsi Ops.,Layanan & Penunj.	39	$(39/130) \times 100 = 30$
4	Sub Fungsi Ops. & Layanan	19	$(19/130) \times 100 = 14,61 \approx 14$
5	Seksi Layanan Operasional	8	$(8/130) \times 100 = 6,15 \approx 6$
6	Seksi Layanan Kas	10	$(10/130) \times 100 = 7,69 \approx 8$
7	Seksi Penunjang Bisnis	6	$(6/130) \times 100 = 4,61 \approx 5$
8	Seksi Penunjang Operasional	14	$(14/130) \times 100 = 10,76 \approx 11$
<b>Total</b>		<b>130</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

### 3.2.4.3 Teknik Sampel

Teknik sampling merupakan cara untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, hal ini senada dengan pendapat Gravetter & Forzano (2012:598) yang menyatakan bahwa “*sampling technique is the variety of ways*

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

*of selecting individuals to participate in a research study*". Sedangkan menurut Uma Sekaran (2014:245) teknik sampling merupakan proses memilih unsur dari populasi sehingga karakteristik sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Gravetter & Forzano (2012:153-154) menyatakan bahwa terdapat dua teknik sampling yaitu: 1) *Probability sampling (simple random sampling, systematic sampling, stratified random sampling, proportionate stratified random sampling, cluster sampling)*, dan 2) *Non-probability sampling (convenience sampling dan quota sampling)*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Uma Sekaran (2014:245) teknik sampling jenis *simple random sampling* merupakan desain pengambilan sampel di mana setiap elemen tunggal dalam populasi mempunyai peluang yang diketahui dan sama untuk terpilih sebagai subjek, dengan demikian hak setiap subjek sama, sehingga peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan

dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi.

3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak BRI Kantor Cabang Cianjur. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam (*in depth interview*) berupa wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur menurut Sugiyono (2012:73-74) didalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan bantuan pedoman wawancara untuk memudahkan dan memfokuskan pertanyaan yang akan diutarakan. Peneliti juga menggunakan alat bantu rekam untuk memudahkan dalam proses pengolahan data.
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan BRI Kantor Cabang Cianjur. Kuesioner ini mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel (X) yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) serta variabel (Y) yaitu perilaku kewargaan organisasi.

### **3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

#### **3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas**

Validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang

seharusnya diukur (Uma Sekaran, 2014:195). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selain itu Sumardi Suryabrata (2011: 60) mengemukakan bahwa “Validitas instrumen merupakan sejauhmana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksud untuk direkam atau diukur”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden. Adapun rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2) ((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Anwar Sanusi (2013:77)

#### Keterangan

- r = koefisien validitas item yang dicari
- x = skor yang diperoleh objek 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 dalam distribusi x
- $\sum y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi y
- n = banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )

2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan daripada  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n-2 \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2010:157})$$

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepuasan kerja sebagai variabel ( $X_1$ ), komitmen organisasi sebagai variabel ( $X_2$ ) dan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel ( $Y$ ). Jumlah item untuk variabel ( $X_1$ ) adalah 19, untuk variabel ( $X_2$ ) 13 sedangkan untuk variabel ( $Y$ ) 18 item.

Berdasarkan kuesioner yang diuji kepada 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-3$  ( $20-3=17$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,4555. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 for windows, menunjukkan bahwa item-item instrumen dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,4555. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.5:

**TABEL 3. 5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,806	0,4555	Valid
2.	Pimpinan memberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas baru selain	0,625	0,4555	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	tugas rutin			
3.	Melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	0,762	0,4555	Valid
<b>Gaji/upah</b>				
4.	Gaji yang diterima cukup untuk membiayai kebutuhan hidup	0,561	0,4555	Valid
5.	Gaji dibayarkan dengan tepat waktu	0,747	0,4555	Valid
6.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja	0,648	0,4555	Valid
7.	Perusahaan menentukan gaji karyawan dengan adil	0,638	0,4555	Valid
<b>Promosi</b>				
8.	Mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan (promosi)	0,688	0,4555	Valid
9.	Kenaikan jabatan (promosi) didasarkan pada kinerja karyawan	0,828	0,4555	Valid
10.	Mampu mengembangkan diri untuk menaikkan jabatan	0,624	0,4555	Valid
11.	Prosedur kenaikan jabatan dilaksanakan dengan transparan	0,680	0,4555	Valid
12.	Kenaikan jabatan (promosi) didasarkan pada pengalaman kerja	0,732	0,4555	Valid
<b>Supervisi</b>				
13.	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil kerja	0,735	0,4555	Valid
14.	Pimpinan memberikan instruksi dengan jelas serta dapat dimengerti	0,726	0,4555	Valid
15.	Pimpinan memberikan bantuan saat menghadapi kesulitan kerja	0,626	0,4555	Valid
16.	Pimpinan memperhatikan keluhan dan saran yang disampaikan oleh karyawan	0,695	0,4555	Valid
<b>Rekan Kerja</b>				
17.	Adanya jalinan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,684	0,4555	Valid
18.	Rekan kerja memberikan bantuan saat menghadapi kesulitan kerja	0,561	0,4555	Valid
19.	Rekan kerja mampu bekerjasama dalam tim	0,675	0,4555	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada dimensi promosi dengan item pernyataan nomor 9, yaitu kenaikan jabatan (promosi) didasarkan pada kinerja karyawan yang bernilai 0,828. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi gaji/upah dengan item pernyataan nomor 4 yaitu gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan nilai 0,561 dan pada dimensi rekan kerja dengan item pernyataan nomor 18 yaitu rekan kerja memberikan bantuan saat menghadapi kesulitan kerja dengan nilai yang sama yaitu 0,561. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel komitmen organisasi pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel  $X_2$ :

**TABEL 3. 6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN**  
**ORGANISASI ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Affective commitment</i>				
1.	Mempunyai keinginan untuk menghabiskan sisa karier dengan perusahaan	0,827	0,4555	Valid
2.	Merasa senang ketika mendiskusikan perusahaan dengan orang lain diluar perusahaan	0,807	0,4555	Valid
3.	Merasa peduli terhadap masalah yang dihadapi perusahaan	0,764	0,4555	Valid
4.	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,628	0,4555	Valid
<i>Continuance commitment</i>				
5.	Meninggalkan perusahaan akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar	0,900	0,4555	Valid
6.	Memiliki sedikit alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan	0,918	0,4555	Valid
7.	Meninggalkan perusahaan merupakan hal yang sangat sulit	0,885	0,4555	Valid
8.	Adanya gangguan ekonomi jika meninggalkan perusahaan	0,815	0,4555	Valid



No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
9.	Bekerja di perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan	0,699	0,4555	Valid
<b><i>Normative commitment</i></b>				
10.	Memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan	0,824	0,4555	Valid
11.	Bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	0,488	0,4555	Valid
12.	Loyalitas merupakan hal penting untuk setiap karyawan	0,773	0,4555	Valid
13.	Anda akan tetap bekerja disini walaupun ada tawaran bekerja dengan gaji yang lebih tinggi	0,871	0,4555	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen komitmen organisasi dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada dimensi *continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan dengan item pernyataan nomor 6, yaitu memiliki sedikit alasan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan yang bernilai 0,918. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah terdapat pada dimensi *normative commitment* atau komitmen normatif dengan item pernyataan nomor 11, yaitu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan dengan nilai 0,488. Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel perilaku kewargaan organisasi pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel Y:

**TABEL 3. 7**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL PERILAKU**  
**KEWARGAAN ORGANISASI (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b><i>Altruism</i></b>				
1.	Membantu rekan kerja yang memiliki banyak beban kerja	0,890	0,4555	Valid
2.	Bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat	0,890	0,4555	Valid
3.	Membantu rekan kerja agar pekerjaannya lebih baik	0,922	0,4555	Valid
<b><i>Conscientiousness</i></b>				

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
4.	Mampu hadir lebih awal di tempat kerja	0,777	0,4555	Valid
5.	Mampu memprioritaskan tugas pekerjaan daripada hal pribadi	0,589	0,4555	Valid
6.	Menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan tepat waktu	0,871	0,4555	Valid
7.	Mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,741	0,4555	Valid
<b><i>Sportsmanship</i></b>				
8.	Mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam perusahaan	0,937	0,4555	Valid
9.	Memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan	0,848	0,4555	Valid
10.	Turut menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerja	0,700	0,4555	Valid
<b><i>Courtesy</i></b>				
11.	Mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama saat istirahat	0,698	0,4555	Valid
12.	Bersikap sopan terhadap rekan kerja dan pimpinan	0,777	0,4555	Valid
13.	Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	0,834	0,4555	Valid
14.	Berdiskusi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja saat mendapatkan tugas yang sama	0,901	0,4555	Valid
<b><i>Civic virtue</i></b>				
15.	Mengikuti workshop yang diadakan oleh perusahaan	0,900	0,4555	Valid
16.	Mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan	0,652	0,4555	Valid
17.	Menghadiri setiap undangan rapat dari perusahaan	0,857	0,4555	Valid
18.	Mengikuti perkembangan informasi yang terjadi di perusahaan	0,878	0,4555	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 3.7 pada instrumen perilaku kewargaan organisasi dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada dimensi *sportsmanship* dengan item pernyataan nomor 8 yaitu mampu beradaptasi dengan perubahan

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

yang terjadi didalam perusahaan yang bernilai 0,937. Sedangkan nilai  $r_{hitung}$  terendah terdapat pada dimensi *conscientiousness* dengan item pernyataan nomor 5 yaitu mampu memprioritaskan tugas pekerjaan daripada hal pribadi dengan nilai 0,589.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Menurut Sugiyono (2013:183) "Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten". Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, (2010:178) yang dimaksud Reliabilitas adalah:

Menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Crombach*.

$$\text{Yaitu} \quad r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Sugiyono, 2012:186})$$

Keterangan

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item yang diuji

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = Varian total

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_{11}$ )  $>$  ( $r_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_{11}$ )  $\leq$   $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,4555. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas dari kepuasan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ):

**TABEL 3. 8**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kepuasan kerja	0,759	0,4555	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,774	0,4555	Reliabel
3	Perilaku kewargaan organisasi	0,769	0,4555	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Lampiran 7, 8, dan 9

### 3.3 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Tujuan dari pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket tersusun dari beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan tiga variabel yang diteliti dan disebarkan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
  - a. Pemberian skor pada setiap item

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

- b. Menjumlah skor pada setiap item
- c. Menyusun *rangking* skor pada setiap variabel penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala *semantic differensial* atau skala perbedaan semantik. Skala itu sendiri merupakan alat atau mekanisme dimana individu, peristiwa atau objek dibedakan pada variabel penelitian dalam sejumlah cara yang berarti (Uma Sekaran, 2014:246). Dalam pembuatan skala bisa digunakan unsur evaluasi (misalnya bagus buruk, jujur tidak jujur) dan unsur potensial misalnya (aktif, cepat lambat).

Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.9 berikut ini:

**TABEL 3. 9**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sesuai/ Selalu/ Mampu</b>	<b>Rentang Jawaban</b>							<b>Tidak Sesuai/ Tidak Selalu/ Tidak Mampu</b>
		←—————→							
		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Positif</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	

Sumber: Modifikasi Husein Umar (2008:99)

3. Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis jalur (*path analysis*).

### 3.3.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Misbahuddin & Iqbal Hasan, 2013:258). Menurut Uma Sekaran, (2014:15) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan

karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Skor ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data salah satunya adalah angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penelitian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2013:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Maksimum Kepuasan Kerja:

$$\text{Skor Maksimum} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

Mencari Skor Minimum Kepuasan Kerja:

$$\text{Skor Minimum} = \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

Mencari Panjang Interval:

$$\text{Panjang Interval Kelas} = (\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyak Interval}$$

Mencari Persentase Skor:

$$\text{Persentase Skor} = (\text{Total Skor} : \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$$

### 2. Statistik deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis deskriptif karakteristik dan pengalaman responden
- b. Analisis deskriptif kepuasan kerja ( $X_1$ )

Variabel  $X_1$  terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kepuasan kerja, yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

c. Analisis deskriptif komitmen organisasi ( $X_2$ )

Variabel  $X_2$  terfokus pada penelitian terhadap komitmen organisasi karyawan yang meliputi: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

d. Analisis deskriptif perilaku kewargaan organisasi (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan yang meliputi: *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Analisis deskriptif pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 23 *for windows* melalui distribusi frekuensi untuk analisis deskriptif kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi dan *crosstab* untuk analisis deskriptif karakteristik dan pengalaman responden. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam Tabel 3.10 sebagai berikut:

**TABEL 3. 10**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali, (1985:184)

### 3.3.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif Menggunakan *Path Analysis*

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Melalui analisis ini dapat diketahui pengaruh antara satu

variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis:

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan .
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan.

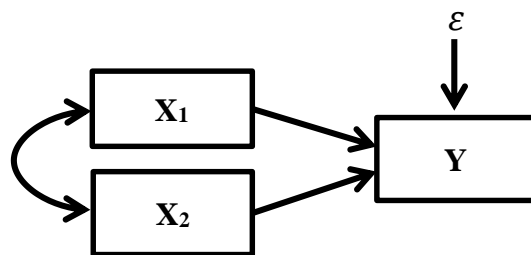
Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat analisis kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap perilaku kewargaan organisasi ( $Y$ ), adalah analisis verifikatif, maka dilakukan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel eksogen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ) baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur merupakan sarana yang dapat membantu peneliti, dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal. Analisis jalur juga memperkirakan besarnya pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel lain dalam suatu hipotesis kausal. Lebih lanjut analisis jalur ini digunakan karena atas dasar asumsi relasi kausal yang terdapat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) (Sandjojo, 2014:11-13).

Langkah yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis jalur menurut Sandjojo (2014:15-17) yaitu :

1. Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan hal yang amat penting karena kesimpulan yang akan diambil berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen tersebut. oleh karena itu, validitas dan reliabilitas instrumen harus dipenuhi.
2. Uji normalitas galat, uji homogenitas, dan uji linieritas. Ketiga uji tersebut dilakukan sebagai persyaratan uji statistik sebelum analisis jalur diimplementasikan.



- a. Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas tersebut dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov.
  - b. Uji Homogenitas. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen.
  - c. Uji Linieritas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan yang linier.
3. Pengujian model. Guna menguji model kausalitas dengan analisis jalur, diperlukan data yang memenuhi persyaratan. ada beberapa jenis analisis jalur yang dapat digunakan, yaitu analisis jalur model trimming dan analisis jalur model dekomposisi. Salah satu syarat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel yang dihitung dengan koefisien korelasi.
  4. Pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dilakukan dengan langkah-langkah berikut :
    - a. Menggambar struktur hipotesis seperti gambar



**GAMBAR 3. 1**  
**DIAGRAM JALUR HIPOTESIS**

Keterangan :

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$Y$  = Perilaku kewargaan organisasi

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel lain yang mempengaruhi)

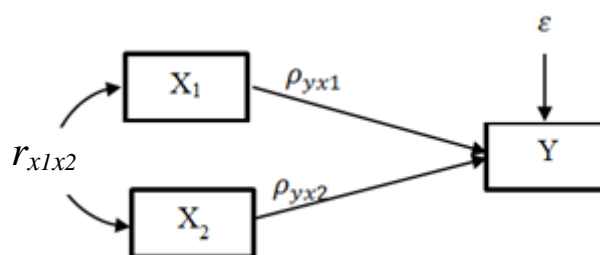
$\rightarrow$  = Pengaruh

$\leftrightarrow$  = Hubungan korelasional

Pada gambar diatas memperlihatkan struktur hubungan antara eksogen ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dengan variabel endogen ( $Y$ ), yang menggambarkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap PKO. Selain itu, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara variabel ( $X$ ) dan variabel ( $Y$ ) yang dilambangkan dengan  $\varepsilon$  (epsilon).

b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

1) Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub struktural dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.



**GAMBAR 3. 2**  
**DIAGRAM JALUR SUBSTRUKTUR HIPOTESIS**

Keterangan :

$X_1$  = Variabel kepuasan kerja

$X_2$  = Variabel komitmen organisasi

$Y$  = Variabel perilaku kewargaan organisasi

$\rightarrow$  = Pengaruh

$\leftrightarrow$  = Hubungan korelasional

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel lain diluar variabel  $X$  berpengaruh terhadap variabel endogen dan dinyatakan dengan besarnya nilai numerik dari variabel eksogen)

Hipotesis: naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen ( $X_1$  dan  $X_2$ ).

- c. Menghitung matriks korelasi antar variabel

$$R1 = \begin{bmatrix} X1 & X2 \\ r_{x1x1} & r_{x1x2} \\ & r_{x2x2} \end{bmatrix}$$

- d. Identifikasi persamaan sub struktur hipotesis

Menghitung matriks invers korelasi

$$R1^{-1} = \begin{bmatrix} X1 & X2 \\ C_{11} & C_{12} \\ & C_{22} \end{bmatrix}$$

- e. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

$$\begin{bmatrix} \rho_{yx1} \\ \rho_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X1 & X2 \\ C_{11} & C_{12} \\ & C_{22} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx1} \\ r_{yx2} \end{bmatrix}$$

- f. Hitung  $R^2Y$  ( $X_1, X_2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2Y (X_1 \dots X_2) = [\rho_{yx1} \dots \rho_{yx2}] \begin{bmatrix} r_{yx1} \\ r_{yx2} \end{bmatrix}$$

- g. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

- 1) Pengaruh ( $X_1$ ) terhadap (Y)

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{yx1}, \rho_{yx1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) = \rho_{yx1}, r_{x1x2}, \rho_{yx2} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_1) \text{ terhadap } (Y) = \dots\dots\dots$$

- 2) Pengaruh ( $X_2$ ) terhadap (Y)

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{yx2}, \rho_{yx2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) = \rho_{yx2}, r_{x2x1}, \rho_{yx1} +$$

$$\text{Pengaruh total } (X_2) \text{ terhadap } Y = \dots\dots\dots$$

- h. Menghitung variabel lain dengan rumus sebagai berikut.

$$\rho_{yx} = \sqrt{1 - R^2y(X_1, X_2)}$$

- i. Keputusan penerimaan atau penolakan  $H_0$

Rumusan hipotesis operasion

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \leq 0$$

$$H_a : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yx1} > 0, i = 1 \text{ dan } 2$$

j. Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - t) \sum_i^k -1 \rho_{yx1} \rho_{yx1}}{(n - k - t) \sum_i^k \rho_{yx1} \rho_{yx1}}$$

Apabila F hitung  $\geq$  F tabel maka  $H_0$  ditolak, tetapi dapat dilanjutkan dengan pengujian secara individual menggunakan rumus:

$$t = \frac{\rho_{yx1} - \rho_{yx1}}{\sqrt{\frac{(1 - R_r^2(x1x2)(cii + cij + cjj))}{(n - k - 1)}}$$

$H_0$  ditolak jika t hitung  $\geq$  t tabel (mendekati 100%) (n-k-1)

$H_0$  diterima jika t hitung  $\leq$  t tabel (mendekati 100%) (n-k-1)

### 3.4 Pengujian Hipotesis

#### 1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2015:289). Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%.

**TABEL 3. 11**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

NO	KRITERIA PENAFSIRAN	KETERANGAN
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali, (1985:184)

Adapun untuk mengetahui interpretasi hipotesis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.12 dengan memodifikasi pedoman interpretasi hipotesis deskriptif berdasarkan Moch. Ali (1985:184) pada penafsiran hasil perhitungan dibawah ini:

**TABEL 3. 12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI HIPOTESIS**  
**DESKRIPTIF**

Interval	Kategori
<b>Kepuasan Kerja</b>	
1.900 – 3.529	Sangat rendah
3.529 – 5.158	Rendah
5.158 – 6.787	Cukup rendah
6.787 – 8.416	Sedang
8.416 – 10.045	Cukup tinggi
10.045 – 11.674	Tinggi
11.674 – 13.303	Sangat tinggi
<b>Komitmen Organisasi</b>	
1.300 – 2.414	Sangat rendah
2.414 – 3.528	Rendah
3.528 – 4.642	Cukup rendah
4.642 – 5.756	Sedang
5.756 – 6.870	Cukup tinggi
6.870 – 7.984	Tinggi
7.984 – 9.100	Sangat tinggi
<b>Perilaku Kewargaan Organisasi</b>	
1.800 – 3.343	Sangat rendah
3.343 – 4.886	Rendah
4.886 – 6.429	Cukup rendah
6.429 – 7.972	Sedang
7.972 – 9.515	Cukup tinggi
9.515 – 11.058	Tinggi
11.058 – 12.600	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017

## 2. Hipotesis Hubungan (*Associative*)

Hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:292). Untuk menguji hipotesis hubungan yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis jalur. Untuk uji coba global regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

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

Sumber: Sugiyono (2014:292)

Keterangan:

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

R = koefisien korelasi multipel

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

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

Uji t (*t-Test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono (2014:292)

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dilihat terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  dengan derajat dk (n-2) serta uji dua pihak, maka:

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

Hipotesis 1

Nita Yunita, 2017

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN BRI KANTOR CABANG CIANJUR**

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

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi

#### Hipotesis 2

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi

#### Hipotesis 3

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi