

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perilaku organisasi khususnya untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Variabel bebas (*independent variable*) yaitu komitmen organisasi (X_1) dan *leader member exchange* (LMX) (X_2), dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung yang berlokasi di Jl. Surapati No. 10 40124 Bandung. Unit yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung. Dipilihnya pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung sebagai tempat penelitian karena berdasarkan rekapitulasi cuti pegawai yang diperoleh mengalami fluktuasi selama satu tahun terakhir serta ketidakhadiran pegawai yang terus menurun. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2018 - Juni 2019 atau dengan kurun waktu kurang dari satu tahun. Berdasarkan pada pengumpulan data yang dilakukan kurang dari satu tahun, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014). Pada penelitian yang menggunakan metode ini, pengumpulan informasi dari sebagian populasi dilakukan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti lapangan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan variabel yang akan diteliti, yaitu komitmen organisasi, *leader member exchange*

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

(LMX), dan *organizational citizenship behavior* (OCB), maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2017:11) penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambar tingkat komitmen organisasi dan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada responden pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung.

Penelitian verifikatif pada dasarnya menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap gejala yang diamati dan akan diukur” (Arikunto, 2013:8). Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh tingkat komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) responden pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2017:6) metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian *explanatory survey* menurut ahli, maka metode penelitian ini dilakukan melalui kegiatan pengumpulan data secara langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dengan menggunakan kuesioner atau wawancara.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain Sugiyono (2017:3). Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

komitmen organisasi (X_1) dan *leader member exchange* (LMX) (X_2) sebagai variabel bebas, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel terikat. Penjabaran operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
Komitmen Organisasi (X1) merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. (Robin & Judge, 2017).	Komitmen afektif mengarah pada kekuatan terhadap keinginan seseorang untuk melanjutkan bekerja pada organisasi karena mereka menganggap itu sebagai hal yang positif dan setuju dengan tujuan pokok dan nilai organisasi (Meyer & Allen dalam Greenberg, 2011).	Pegawai memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	Tingkat memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	Ordinal	1	
		Pegawai merekomendasikan bekerja di organisasi kepada orang lain	Intensitas pegawai merekomendasikan bekerja di organisasi kepada orang lain	Ordinal	2	
		Sikap tertarik secara emosional untuk tetap bekerja di organisasi	Tingkat ketertarikan secara emosional untuk tetap bekerja di organisasi	Ordinal	3	
	Komitmen berkelanjutan merupakan kekuatan terhadap keinginan seseorang untuk melanjutkan bekerja pada organisasi karena kebutuhan mereka dan tidak berusaha untuk melakukannya kebalikannya (Meyer & Allen dalam Greenberg, 2011).	Pegawai ikut terlibat dalam memecahkan masalah yang dihadapi organisasi	Pegawai merasa kebutuhan ekonominya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	Tingkat adanya gangguan ekonomi jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	Ordinal	4
			Pegawai berat meninggalkan organisasi karena memiliki pilihan pekerjaan terbatas jika keluar dari organisasi	Tingkat keterbatasan pekerjaan yang tersedia bagi pegawai jika keluar dari organisasi	Ordinal	5
		Organisasi mengalami kerugian materi	Pegawai merasa kebutuhan ekonominya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	Tingkat adanya gangguan ekonomi jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	Ordinal	6
			Organisasi mengalami kerugian materi	Tingkat kerugian materi akibat	Ordinal	7

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		akibat pegawai keluar dari organisasi	pegawai keluar dari organisasi		
		Pegawai khawatir kehilangan promosi bila keluar dari organisasi	Tingkat kekhawatiran kehilangan promosi bila keluar dari organisasi	Ordinal	8
	Komitmen normatif mengarah pada kekuatan terhadap keinginan seseorang untuk melanjutkan bekerja pada organisasi karena kewajiban yang mereka rasakan dari orang lain yang menetap pada organisasi tersebut (Meyer & Allen dalam Greenberg, 2011).	Pegawai melaksanakan tugas yang diberikan karena kewajiban untuk melakukannya	Tingkat kesediaan melaksanakan tugas yang diberikan karena kewajiban untuk melakukannya	Ordinal	9
		Pegawai tetap bekerja karena tanggung jawab yang diberikan organisasi	Tingkat kesediaan bekerja karena tanggung jawab yang diberikan organisasi	Ordinal	10
		Pegawai mentaati aturan kerja dalam organisasi	Tingkat ketaatan terhadap aturan kerja dalam organisasi	Ordinal	11
Leader Member Exchange (LMX) (X2)	Afeksi mengacu pada hubungan timbal balik anggota yang saling menguntungkan yang mempunyai dasar ketertarikan interpersonal dibanding sekedar bekerja atau nilai profesional tersebut (Liden & Maslyn, 1988).	Adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan pegawai	Tingkat hubungan timbal balik yang dirasakan pegawai	Ordinal	12
merupakan suatu teori yang mendukung penciptaan para pemimpin di dalam kelompok dan di luar kelompok (Robin & Judge, 2017)		Pegawai peduli terhadap pekerjaan yang diberikan atasan	Tingkat kepedulian pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan atasan	Ordinal	13
		Pegawai bangga terhadap kecakapan atasan	Tingkat kebanggaan pegawai terhadap kecakapan atasan	Ordinal	14
		Adanya keakraban antara atasan dengan bawahan	Tingkat keakraban atasan dengan bawahan	Ordinal	15
	Loyalitas menyangkut suatu kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari	Atasan memberikan dukungan pada bawahan dalam	Intensitas atasan memberikan dukungan	Ordinal	16

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	satu situasi ke situasi yang lainnya (Liden & Maslyn, 1988).	menyelesaikan pekerjaan	terhadap pekerjaan bawahan		
		Pegawai tetap bekerja walau dalam situasi sulit dalam pekerjaan	Tingkat kesediaan tetap bekerja walau dalam situasi sulit dalam pekerjaan	Ordinal	17
		Pegawai tetap bekerja walau ada tawaran diluar organisasi	Tingkat pegawai untuk tetap bekerja walau ada tawaran diluar organisasi	Ordinal	18
	Kontribusi merupakan persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu	Pegawai mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan	Tingkat kemampuan bekerja melebihi target yang ditetapkan	Ordinal	19
	antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama (Liden & Maslyn, 1988).	Pegawai mampu bekerja diluar <i>job description</i>	Tingkat kemampuan bekerja diluar <i>job description</i>	Ordinal	20
		Kesediaan bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi	Tingkat kesediaan bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi	Ordinal	21
	Respek Profesional merupakan persepsi mengenai sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau luar organisasi, melebihi apa yang telah ditetapkan di dalam pekerjaan (Liden & Maslyn, 1988).	Atasan memiliki reputasi yang baik	Tingkat reputasi yang dimiliki atasan	Ordinal	22
		Pegawai berkonsultasi pada atasan untuk menyelesaikan pekerjaan	Intensitas pegawai berkonsultasi pada atasan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	23
		Adanya penghargaan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai	Intensitas penghargaan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai	Ordinal	24
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	<i>Altruism</i> , yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada	Pegawai bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih	Ordinal	25

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item		
1	2	3	4	5	6		
merupakan perilaku kewargaan (<i>citizenship behavior</i>) merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi kontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robin & Judge, 2017).	individu dalam suatu organisasi (Organ et al, 1988).	Pegawai bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	Tingkat kesediaan menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	Ordinal	26		
		Pegawai mampu memberi arahan kepada pegawai baru	Tingkat kemampuan pegawai memberi arahan kepada pegawai baru	Ordinal	27		
	<i>Courtesy</i> , yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka (Organ et al, 1988).	Pegawai bersedia menggantikan rekan kerja yang cuti	Pegawai bersedia menggantikan rekan kerja yang cuti	Tingkat kesediaan menggantikan rekan kerja yang cuti	Ordinal	28	
			Pegawai sukarela membantu rekan kerja tanpa disuruh	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja tanpa disuruh	Ordinal	29	
		Pegawai mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Pegawai mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	30	
			Pegawai mampu menghindari konflik dengan rekan kerja dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan menghindari konflik dengan rekan kerja dalam pekerjaan	Ordinal	31	
		<i>Sportsmanship</i> , yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa	Pegawai mampu menghargai pekerjaan orang lain	Pegawai mampu menghargai pekerjaan orang lain	Tingkat kemampuan menghargai pekerjaan orang lain	Ordinal	32
				Pegawai memberi informasi yang benar terkait pekerjaan	Intensitas pegawai memberi informasi yang benar terkait pekerjaan	Ordinal	33
			Pegawai tetap bekerja tanpa rasa mengeluh	Tingkat kemampuan bekerja tanpa rasa mengeluh	Ordinal	34	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	mengeluh (Organ et al, 1988).	Pegawai mampu menanggung resiko dalam bekerja	Tingkat kemampuan menanggung resiko dalam bekerja	Ordinal	35
	<i>Conscientiousness</i> , yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi (Organ et al, 1988).	Pegawai mendahulukan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi	Tingkat kemampuan mendahulukan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi	Ordinal	36
		Kesedian pegawai bekerja lembur saat dibutuhkan	Tingkat kesediaan untuk bekerja lembur saat dibutuhkan	Ordinal	37
		Pegawai tidak meninggalkan organisasi pada jam kerja	intensitas pegawai tidak meninggalkan organisasi pada jam kerja	Ordinal	38
		Pegawai mampu hadir tepat waktu	Intensitas mampu hadir tepat waktu	Ordinal	39
	<i>Civic virtue</i> , yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi (Organ et al, 1988).	Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan	Ordinal	40
		Pegawai bersedia berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi	Intensitas pegawai bersedia berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi	Ordinal	41
		Pegawai bersedia menghadiri rapat	Tingkat kesediaan menghadiri rapat	Ordinal	42

Sumber : Diolah dari beberapa literatur

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber-sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Anwar Sanusi (2011:104) mengungkapkan bahwa data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran kuesioner kepada pegawai maupun pihak yang berwenang di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137). Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen-dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

TABEL 3.2
JENIS DATA DAN SUMBER PENELITIAN

No.	Keterangan	Jenis Data	Sumber Data
1.	Draft absesi Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III	Sekunder	Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III
2.	Profil Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III	Sekunder	Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III
3.	Data Nama Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III	Sekunder	Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III
5.	Tanggapan Responden mengenai <i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	Primer	Kuesioner
6.	Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi	Primer	Kuesioner
7.	Tanggapan Responden mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Primer	Kuesioner

Sumber: Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Menurut Sekaran (2014), populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Serupa dengan Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung yang berjumlah dengan komposisi sebagai berikut:

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)
KANTOR REGIONAL III

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Kantor Regional III BKN	6
2	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	11
3	Sub Bagian Kepegawaian	7
4	Sub Bagian Umum	12
5	Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian	10
6	Seksi Mutasi Instansi Vertikal dan Provinsi	9
7	Seksi Mutasi Instansi Kabupaten / Kota	13
8	Seksi Status Kepegawaian	6
9	Seksi Verifikasi dan Pelaporan Pengangkatan dan Pensiun	7
10	Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Vertikal dan Provinsi	9
11	Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Kabupaten / Kota	8
12	Seksi Pengangkatan Aparatur Sipil Negara	6
13	Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Vertikal dan Provinsi	5
14	Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Kabupaten / Kota	7
15	Seksi Pengolahan Data dan Diseminasi Informasi Kepegawaian	8
16	Seksi Pemanfaatan Teknologi dan Informasi	2
17	Seksi Fasilitasi Pengembangan Kepegawaian	3
18	Seksi Fasilitasi Kinerja	4
19	Seksi Supervisi Kepegawaian	14

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

No	Nama Bidang	Jumlah
	Jumlah	147

Sumber: Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III

3.2.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang secara nyata akan diteliti harus representatif dalam arti mewakili populasi baik dalam karakteristik maupun jumlahnya (Sukmadinata, 2012:252). Penelitian ini tidak mungkin semua populasi dapat penulis teliti, hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya: keterlambatan dana, tenaga, keterbatasan waktu yang tersedia. Maka peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu beberapa pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel adalah rumus *Slovin* yang dikemukakan Sangadji & Sopiah (2010:189). Pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

(Sangadji & Sopiah, 2010:189)

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi = 147 responden

e^2 : Kelongaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang diambil (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% tingkat kesalahan yang masih dapat ditolerir)

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{147}{1 + (147).0,05^2} = \frac{147}{1.3675} = 107.5 \approx 108$$

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Berdasarkan perhitungan yang dibuat dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel untuk pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung adalah 108 orang.

3.2.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan penarikan sampel probabilitas dengan metode *Stratified Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota/unsur populasi yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:82). Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

ni : Anggota proporsi ke-i

Ni : populasi ke-i

n : Sampel yang di ambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi pegawai :

TABEL 3.4
PROPORSI SAMPEL RESPONDEN PENELITIAN

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Akan Menerima Kuesioner	Anggota sampel yang diteliti
1	Kepala Kantor Regional III BKN	6	$6/147 \times 108 = 4,40$	4
2	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	11	$11/147 \times 108 = 8,00$	8
3	Sub Bagian Kepegawaian	7	$7/147 \times 108 = 5,14$	5
4	Sub Bagian Umum	12	$12/147 \times 108 = 8,81$	9
5	Seksi Verifikasi dan Pelaporan Mutasi dan Status Kepegawaian	10	$10/147 \times 108 = 7,34$	7
6	Seksi Mutasi Instansi Vertikal dan Provinsi	9	$9/147 \times 108 = 6,61$	7
7	Seksi Mutasi Instansi Kabupaten / Kota	13	$13/147 \times 108 = 9,55$	10
8	Seksi Status Kepegawaian	6	$6/147 \times 108 = 4,40$	4

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

No	Nama Bidang	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Akan Menerima Kuesioner	Anggota sampel yang diteliti
9	Seksi Verifikasi dan Pelaporan Pengangkatan dan Pensiun	7	$7/147 \times 108 = 5,14$	5
10	Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Vertikal dan Provinsi	9	$9/147 \times 108 = 6,61$	7
11	Seksi Pensiun Pegawai Negeri Sipil Instansi Kabupaten / Kota	8	$8/147 \times 108 = 5,87$	6
12	Seksi Pengangkatan Aparatur Sipil Negara	6	$6/147 \times 108 = 4,40$	4
13	Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Vertikal dan Provinsi	5	$5/147 \times 108 = 3,67$	4
14	Seksi Pengelolaan Arsip Kepegawaian Instansi Kabupaten / Kota	7	$7/147 \times 108 = 5,14$	5
15	Seksi Pengolahan Data dan Diseminasi Informasi Kepegawaian	8	$8/147 \times 108 = 5,87$	6
16	Seksi Pemanfaatan Teknologi dan Informasi	2	$2/147 \times 108 = 1,46$	1
17	Seksi Fasilitasi Pengembangan Kepegawaian	3	$3/147 \times 108 = 2,20$	2
18	Seksi Fasilitasi Kinerja	4	$4/147 \times 108 = 2,29$	3
19	Seksi Supervisi Kepegawaian	14	$14/147 \times 108 = 10,28$	10
Jumlah		147		108

Sumber: Bagian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2017:240). Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji catatan ataupun rekapitulasi absensi bulanan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

- a. Wawancara, merupakan cara pengumpulan data apabila ingin melakukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:137).
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran variabel komitmen organisasi (X_1) dan *leader member exchange* (LMX) (X_2), dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).
 - c. Langkah-langkah menyebarkan kuesioner pada anggota sampel yang akan diberi angket:
 - 1) Siapkan kertas kecil-kecil lalu menuliskan nomor subjek, satu nomor untuk setiap kertas.
 - 2) Gulung kertas tersebut.
 - 3) Dengan tanpa prasangka, kita mengambil 4 gulungan kertas dari 6 gulungan kertas pada bagian Kepala Kantor Regional III BKN, lalu mengambil 8 gulungan kertas dari 11 gulungan kertas di Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dan seterusnya.
 - 4) Setelah itu nomor yang sudah keluar, akan disesuaikan dengan nama yang ada
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
- Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku dan, literatur lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel diperlukan kualitas data instrumen yang valid dan reliabel pula. Hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS 22.0 for windows.

3.2.7.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kejadian suatu instrumen dengan skor total kemudian dikonsultasikan dengan tabel nilai r dengan taraf signifikan 95% (Arikunto, 2013:211). Instrumen valid jika hasil korelasi skor tiap butir soal dengan skor total lebih besar dengan nilai tabel sebaliknya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017:121).

Ada dua jenis validitas sesuai dengan cara pengujiannya (Arikunto, 2013:211), yaitu: 1) validitas eksternal dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut dengan dua atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud, dan 2) validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan.

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

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

(Arikunto, 2013:213)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

$\sum XY^2$ = jumlah perkalian butir (X) dan skor variabel (Y)

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

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

Jika $r_{xy} \leq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.0 for windows. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen komitmen organisasi sebagai variabel X_1 , *leader member exchange* sebagai variabel X_2 dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Y. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n-2$ ($20-2=18$), maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,443. Hasil uji coba instrument penelitian untuk variabel komitmen organisasi (X_1), *leader member exchange* (X_2), dan *organizational citizenship behavior* (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rinci, dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASI(X_1)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Komitmen Afektif				
1	Saya memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi	0,457	0,443	Valid
2	Saya merekomendasikan bekerja di organisasi kepada orang lain	0,707	0,443	Valid
3	Saya tertarik secara emosional untuk tetap bekerja di organisasi	0,716	0,443	Valid
4	Saya ikut terlibat dalam memecahkan masalah yang dihadapi organisasi	0,659	0,443	Valid
Komitmen Berkelanjutan				
5	Ekonomi saya terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi	0,580	0,443	Valid
6	Saya berat meninggalkan organisasi karena memiliki pilihan pekerjaan terbatas jika keluar dari organisasi	0,539	0,443	Valid

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Komitmen Afektif				
7	Organisasi mengalami kerugian materi akibat pegawai keluar dari organisasi	0,732	0,443	Valid
8	Saya khawatir kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari organisasi	0,750	0,443	Valid
Komitmen Normatif				
9	Saya melaksanakan tugas yang diberikan karena kewajiban untuk melakukannya	0,582	0,443	Valid
10	Saya tetap bekerja karena tanggung jawab yang diberikan organisasi	0,649	0,443	Valid
11	Saya mentaati aturan kerja dalam organisasi	0,690	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 22.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen komitmen organisasi dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel komitmen organisasi. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi komitmen berkelanjutan dengan item pertanyaan mengenai pegawai khawatir kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari organisasi sebesar 0,750, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi komitmen afektif dengan item pertanyaan mengenai rasa bangga menjadi bagian dari organisasi sebesar 0,457.

Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel *leader member exchange* sebagai variabel (X_2).

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) (X_2)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Afeksi				
12	Adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan pegawai	0,741	0,443	Valid
13	Saya peduli terhadap pekerjaan yang diberikan atasan	0,716	0,443	Valid
14	Saya bangga terhadap kecakapan atasan	0,750	0,443	Valid
15	Adanya keakraban antara atasan dengan bawahan	0,745	0,443	Valid
Loyalitas				
16	Atasan memberikan dukungan pada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,554	0,443	Valid
17	Saya tetap bekerja walau dalam situasi sulit dalam pekerjaan	0,622	0,443	Valid
18	Saya tetap bekerja walau ada tawaran diluar organisasi	0,480	0,443	Valid

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Kontribusi				
19	Saya mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan	0,690	0,443	Valid
20	Saya mampu bekerja diluar <i>job description</i>	0,528	0,443	Valid
21	Saya bersedia bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi	0,446	0,443	Valid
Respek Profesional				
22	Atasan memiliki reputasi yang baik	0,812	0,443	Valid
23	Saya berkonsultasi pada atasan untuk menyelesaikan pekerjaan	0,470	0,443	Valid
24	Adanya penghargaan dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai	0,688	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 22.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen *leader member exchange* dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel *leader member exchange*. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi respek profesional dengan item pertanyaan mengenai atasan memiliki reputasi yang baik sebesar 0,812, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi kontribusi dengan item pertanyaan mengenai bekerja melebihi standar yang ditetapkan organisasi sebesar 0,446.

Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel Y.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Y)

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
Altruism				
25	Saya bersedia membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berlebih	0,615	0,443	Valid
26	Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir	0,585	0,443	Valid
27	Saya mampu memberi arahan kepada pegawai baru	0,607	0,443	Valid
28	Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang cuti	0,474	0,443	Valid
29	Saya sukarela membantu rekan kerja tanpa disuruh	0,612	0,443	Valid
Courtesy				
30	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,655	0,443	Valid

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KET.
31	Saya mampu menghindari konflik dengan rekan kerja dalam pekerjaan	0,724	0,443	Valid
32	Saya mampu menghargai pekerjaan orang lain	0,493	0,443	Valid
33	Saya memberi informasi yang benar terkait pekerjaan	0,577	0,443	Valid
<i>Sportsmanship</i>				
34	Saya tetap bekerja tanpa rasa mengeluh	0,523	0,443	Valid
35	Saya mampu menanggung resiko dalam bekerja	0,671	0,443	Valid
<i>Conscientiousness</i>				
36	Saya mendahulukan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi	0,718	0,443	Valid
37	Saya bersedia bekerja lembur saat dibutuhkan	0,713	0,443	Valid
38	Saya tidak meninggalkan organisasi pada jam kerja	0,618	0,443	Valid
39	Saya mampu hadir tepat waktu	0,569	0,443	Valid
<i>Civic Virtue</i>				
40	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	0,682	0,443	Valid
41	Saya bersedia berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi	0,778	0,443	Valid
42	Saya bersedia menghadiri rapat	0,488	0,443	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 22.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen *organizational citizenship behavior* dapat diketahui bahwa r_{hitung} seluruh indikator lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi *civic virtue* dengan item pertanyaan mengenai berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan organisasi sebesar 0,778, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *altruism* dengan item pertanyaan mengenai menggantikan rekan kerja yang cuti sebesar 0,474.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasi (X_1), *leader member exchange* (X_2), dan *organizational citizenship behavior* (Y), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.7.2 Hasil Pengujian Reabilitas

Reabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

tersebut sudah cukup baik (Arikunto, 2013:221). Hasil penelitian yang reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2017:121)

Terdapat dua acara menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang berbentuk skal (misal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \quad (\text{Sekaran, 2014:179})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σt^2 = Varian total

Rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Sekaran, 2014:176})$$

Keterangan:

σt^2 = Harga varians total

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel

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

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 20 pegawai dengan signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) n-2 (20-2=18), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,443. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.8 berikut:

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No	Variabel	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,851	0,443	Reliabel
2	<i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	0,862	0,443	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,907	0,443	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019 (Menggunakan SPSS 22.0 *for windows*)

3.2.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Bogdan dikutip oleh Sugiyono (2017:244) adalah sebagai berikut:

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan proses mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain”.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah proses pengumpulan data melalui kuesioner adalah melakukan analisis data. Tahapan analisis data menurut Siregar (2012: 206) dapat dilakukan melalui tahap berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), merupakan proses dimana data mentah (*row data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan. yaitu dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Pembuatan kode (*coding*), merupakan proses penghitungan bobot nilai pada setiap item. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.9 sebagai berikut. (Sugiyono, 2014)

TABEL 3.9
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

(Sugiyono, 2017:94)

3. Tabulasi (tabulating), yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi atau tabulasi hasil *scoring* yang diklarifikasikan kedalam jumlah beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel sederhana.
4. Analisis, untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif.

Setiap pendapat responden pada penelitian ini diberi nilai dengan skala *likert* dengan data ordinal. Data ordinal dari hasil penyebaran kuesioner dengan penyusunan skala *likert* dapat diolah langsung karena merupakan skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur (Sugiyono, 2014). Menurut (Creswell, 2014) penelitian kuantitatif ini untuk menguji korelasi antara dua atau lebih variabel menggunakan skala statistik korelasional yaitu skala *likert* dari data ordinal. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh teori Siegel (2012) menyatakan dengan data ordinal, hipotesis dapat diuji dengan menggunakan “tes urutasn” atau “tes peringkat”, tes peringkat mengasumsikan bahwa ada kontinum yang mendasari peringkat yang diamati.

Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan variatif.

3.2.8.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Pengolahan data mentah yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dilakukan agar data tersebut mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

keterangan dan data mengenai komitmen organisasi dan *leader member axchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisis data yang telah terkumpul dapat dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014: 206).

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya. Media penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif komitmen organisasi (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif komitmen organisasi yang meliputi: 1) komitmen afektif (*affective commitment*), 2) komitmen normatif (*normative commitment*), 3) Komitmen keberlanjutan (*continuence commitment*).

2. Analisis deskriptif *leader member exchange* (LMX) (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *leader member exchange* (LMX) yang meliputi: 1) afeksi 2) loyalitas, 3) kontribusi, 4) respek profesional.

3. Analisis deskriptif variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif komitmen organisasi yang meliputi: 1) *altruism*, 2) *courtesy*, 3) *sportsmanship*, 4) *civic virtue*, 5) *conscientiousness*.

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Agar dapat mempermudah dan mendeskripsikan variabel penelitian maka penulis menggunakan skor kategori dengan lima kategori (skala *likert*) yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang didapat. Kriteria tersebut dilihat dari Tabel 3.10 sebagai berikut

TABEL 3.10
KRITERIA PENAFSIRAN SKOR RATA-RATA

No	Kriteria penafsiran	Kategori	Penafsiran
1	1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Buruk

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

2	1,80 – 2,59	Rendah	Buruk
3	2,60 – 3,39	Sedang	Cukup
4	3,40 – 4,19	Tinggi	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2018

Rumus untuk menentukan skor 0% sampai 100% yang dirumuskan dari (Sugiyono, 2014:94) sebagai berikut:

Skor Ideal

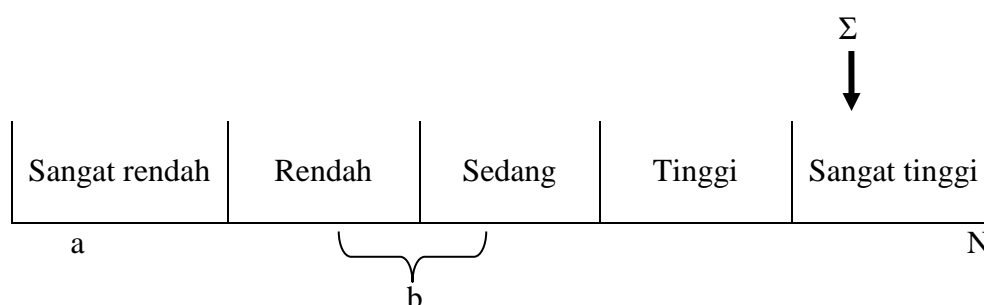
Nilai Indeks Maksimum = Skor interval tertinggi x jumlah item pertanyaan
setiap dimensi x jumlah responden

Nilai Indeks Minimum = Skor interval terendah x jumlah item pertanyaan x
setiap dimensi x jumlah responden

Jarak Interval = (Nilai maksimum – Nilai minimum) : skor interval

Persentase skor = (Total skor : Nilai maksimum) x 100%

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

a : Skor minimum

b : Jarak interval

Σ : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

3.2.8.3 Teknik Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verivikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan *leader member exchange* (LMX) (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linier berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametic*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_o(x)]$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

Fo(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas regresi digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono (2017: 236), adalah sebagai berikut:

$$JK (K) = \sum Y^2$$

$$JK (A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK ((b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (a | b)$$

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

$$JK (TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Usman, 2013: 113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang ($k - 2$) dan dk penyebut ($N - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = ($k-2$) dan dk penyebut = ($N-k$).

Keterangan :

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah *residual* ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*.

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

2. Uji *white* yang pada prinsipnya meregresi residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model. Kriteria uji *white* adalah jika: $\text{Prob Obs} \cdot R^2 > 0,05$, maka tidak ada heteroskedastisitas atau dengan rumus:

$$\hat{u}_i = \alpha_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_2^2 + \alpha_5 X_3^2 + \alpha_6 X_2 X_3 + v_i$$

$$R^2 \sim X_{obs}^2 \cdot 2(k-1)$$

$$\text{Jika } X_{obs}^2 \cdot 2(k-1) > X_{kritik}^2 \cdot 2(k-1), \text{ tolak } H_0$$

3. Dasar analisis :
 - a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance*

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/olerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,05$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misalnya nilai *tolerance* =0,05 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

(Umar, 2008:179)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factor*

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dimanipulasi". Regresi linear berganda rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ (Sugiyono, 2017:192)}$$

Keterangan :

Y = *Organizational citizenship behavior* (OCB)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = *Leader member exchange* (LMX)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut.

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁, b₂ adalah sebagai berikut.

$$a. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$b. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$c. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$d. \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$$

$$e. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

X₁ dan X₂ dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X₁ dan X₂ akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik dan turunnya X₁ dan X₂ akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X₁ dan X₂ karena masih ada faktor lain yang menyebabkan.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ (Sugiyono, 2017:184)}$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

100% = konstanta

TABEL 3.11
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI PENGARUH
KOEFISIEN DETERMINASI

Interval Determinasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

Interval Determinasi	Tingkat Hubungan
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
1,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.3 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda dengan menggunakan uji F dan uji t (*t – Test*). Untuk menguji signifikansi korelasi antara Komitmen Organisasi (X_1), *Leader Member Exchange* (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y), hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear ganda. Hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan uji F melalui bantuan SPSS 24.0 dengan melihat nilai F pada tabel ANOVA.

Rumus uji F yaitu sebagai berikut:

$$f_n = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2017:192})$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

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

1. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 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:

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2017:187)}$$

Dimana :

t= Distribusi *student*

r= Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n= Banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut yaitu:

1. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 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. $H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
 $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. $H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
 $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. $H_0: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
 $H_1: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh dari komitmen organisasi dan *leader member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Siti Khotijah, 2014

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL III BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu