

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian adalah pegawai Universitas Pendidikan Indonesia. Objek penelitian merupakan sasaran dalam melakukan penelitian. Objek penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel bebas (independent) kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), keadilan prosedural (X3) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (X4) dengan variabel terikat (dependent) adalah kinerja pegawai (Y).

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar peran perilaku kewarganegaraan organisasi dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai. Langkah pertama adalah mencari pengaruh dari setiap variabel bebas ke variabel mediator dan nantinya akan dilihat hasil analisis jalur mediasi dan efek yang terjadi. Penelitian ini berlokasi di Universitas Pendidikan Indonesia. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPI yang terdaftar sebagai tenaga kependidikan (tendik). Untuk mendapatkan data maka penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang nantinya akan dianalisis dengan metode deskriptif dan metode verifikatif.

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016). Sedangkan metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan penelitian deskriptif kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari populasi penelitian. Data tersebut diperoleh dengan bantuan instrumen penelitian dan akan dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan ciri – ciri dari setiap variabel dalam penelitian ini.

3.4 Lokasi Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah, inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yang berlokasi di jalan Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung Kecamatan. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat variabel-variabel yang nantinya variable tersebut akan menjadi suatu atribut atau sifat dari orang, atau kegiatan, hal ini sesuai dengan pernyataan Sugiono yang menyebutkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini variabel dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel *Independen*

Variabel *Independen* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan keadilan prosedural (X_3).

2. Variabel *Intervening*

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel *dependen*. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau

timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah perilaku kewarganegaraan organisasi (X_4).

3. Variabel *Dependen*

Variabel *Dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Untuk memudahkan penulis dalam membuat instrumen maka dibuatlah operasional variabel. Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.1
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan berbagai hal yang dianggap penting. (Luthans, 2011)	Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work it self</i>)	Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan	Ordinal	1
		Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan keahlian	Ordinal	2
	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Perhatian yang diberikan atasan	Ordinal	3
		Kesesuaian Pengawasan dengan S.O.P	Ordinal	4
	Teman sekerja (<i>Co-Workers</i>)	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	5
		Kepuasan dengan kerja sama rekan kerja satu divisi	Ordinal	6
	Promosi (<i>Promotion</i>)	Keadilan peluang promosi	Ordinal	7
		Kesesuaian promosi jabatan dengan pengalaman bekerja	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
	Gaji (<i>Pay</i>)	Kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja	Ordinal	9
		Gaji yang diterima bisa memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal	10
		Ketepatan waktu pemberian gaji	Ordinal	11

2. Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3.2
Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
Komitmen Organisasi suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. (Robbins & Judge, 2015)	Komitmen Afektif	Keinginan berkarir dalam organisasi	Ordinal	1
		Rasa percaya terhadap organisasi	Ordinal	2
		Pengabdian pada organisasi	Ordinal	3
	Komitmen Berkelanjutan	Kecintaan pegawai kepada organisasi	Ordinal	4
		Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	5
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	6
		Ketertarikan pegawai kepada pekerjaan	Ordinal	7
		Ketidaknyamanan meninggalkan pekerjaan saat ini	Ordinal	8
	Komitmen Normatif	Kesetian terhadap organisasi	Ordinal	9
		Kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	10
		Kebanggaan pada organisasi	Ordinal	11

3. Operasional Variabel Keadilan prosedural

Tabel 3.3
Operasional Variabel Keadilan prosedural

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
Keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar. (Gilliland dalam Pareke, 2004)	Konsistensi	Konsistensi prosedur dari waktu ke waktu	Ordinal	1
	Minimalisasi bias	Tidak adanya kepentingan pribadi dalam prosedur	Ordinal	2
		Pengambilan keputusan bersifat netral	Ordinal	3
	Informasi yang akurat	Ketepatan informasi	Ordinal	4
		Kelengkapan informasi	Ordinal	5
	Dapat diperbaiki	Pertimbangan prosedur-prosedur yang ada untuk memperbaiki kesalahan	Ordinal	6
	Representatif	Prosedur yang ada mewakili seluruh pihak	Ordinal	7
		Keterbukaan akses kontrol prosedur	Ordinal	8
	Etis	Prosedur yang ada sesuai dengan norma yang berlaku	Ordinal	9

4. Operasional Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

Tabel 3.4
Operasional Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela	<i>Altruism</i>	Keikhlasan membantu pekerjaan orang lain	Ordinal	1
	<i>Sportmanship</i>	Toleransi pegawai dengan pekerjaan	Ordinal	2

Uus Mulyana, 2021

PERAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi (Robbins & Judge, 2015)	<i>Organizational compliance</i>	Penerimaan pegawai terhadap aturan organisasi	Ordinal	3
	<i>Organizational loyalty</i>	Loyalitas pegawai terhadap organisasi	Ordinal	4
	<i>Civic virtue</i>	Keterlibatan pegawai dalam suatu aktivitas organisasi	Ordinal	5
		Kepedulian pegawai terhadap keberlangsungan organisasi	Ordinal	6
	<i>Conscientiousness</i>	Kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7
		Inovasi yang dihasilkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	8
	<i>Self-development</i>	Keinginan pegawai untuk belajar hal yang baru	Ordinal	9
		Keinginan pegawai untuk berubah menjadi lebih baik	Ordinal	10

5. Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.5

Operasional Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan	<i>Quantity of output</i> (kuantitas hasil)	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan jumlah target yang ditentukan	Ordinal	1
		Kesesuaian beban kerja pegawai	Ordinal	2
	<i>Quality of output</i> (kualitas hasil)	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan	Ordinal	3

Uus Mulyana, 2021

PERAN PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Instrumen
menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2016)		target kualitas yang ditentukan		
		Ketelitian pegawai dalam bekerja	Ordinal	4
	<i>Timeliness of output</i> (waktu yang dihasilkan)	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan	Ordinal	5
		Kesesuaian target yang dicapai dengan waktu yang ditentukan	Ordinal	6
	<i>Presence at work</i> (kehadiran bekerja)	Ketepatan waktu kehadiran pegawai	Ordinal	7
		Ketepatan waktu kepulangan pegawai	Ordinal	8
	<i>Cooperativeness</i> (kerjasama)	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	9
		Tingkat kemampuan bekerjasama dengan bawahan	Ordinal	10
		Tingkat kemampuan bekerjasama dengan atasan	Ordinal	11

3.6 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai UPI yang termasuk kedalam tenaga kependidikan (tendik). Jumlah yang dimaksud akan dijelaskan melalui tabel 3.6. berikut:

Tabel 3.6
Ukuran Populasi

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	1.319
2016	1.212

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	1.314
2018	1.276

Sumber: Biro Kepegawai UPI tahun 2019

Untuk memudahkan penelitian maka ukuran populasi yang sangat banyak ini di ambil sampel yang bisa mewakili total populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (e = 0,05)

Berdasarkan rumus slovin diatas maka dapat diperoleh ukuran sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{1.276}{1 + 1.276(0,05)^2}$$

$$n = 305,72$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan ukuran sample 305,72. Untuk memudahkan perhitungan maka penulis akan membulatkannya menjadi 310 karyawan. Maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah **310 karyawan** yang bekerja di Universitas Pendidikan Indonesia.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu probability sampling dan *non probability* sampling. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Tabel 3.7
Ukuran Simple Random Sampling

No	Unit	Jumlah Pegawai	Persentase	Simple Random Sampling	Pembulatan
1	Arsip Universitas	12	0,16%	0,49	1
2	Biro Hukum & Kesekretariatan	63	4,94%	15,31	15
3	Biro Kepegawaian	30	2,35%	7,29	7
4	Biro Sarana & Prasarana	112	8,78%	27,21	27
5	BPPU	4	0,31%	0,97	1
6	DGB	1	0,08%	0,24	1
7	Direktorat Akademik	49	3,84%	11,90	12
8	Direktorat Kemahasiswaan	21	1,65%	5,10	5
9	Direktorat Keuangan	37	2,90%	8,99	9
10	Direktorat RENBANG	15	1,18%	3,64	3
11	Direktorat TIK	27	2,12%	6,56	7
12	FIP	52	4,08%	12,63	13
13	FPBS	43	3,37%	10,45	10
14	FPEB	32	2,51%	7,77	7
15	FPIPS	50	3,92%	12,15	12
16	FPMIPA	83	6,50%	20,16	20
17	FPOK	36	2,82%	8,75	9
18	FPSD	26	2,04%	6,32	7
19	FPTK	61	4,78%	14,82	15
20	Kampus UPI di Cibiru	40	3,13%	9,72	10
21	Kampus UPI di Purwakarta	29	2,27%	7,05	7
22	Kampus UPI di Serang	34	2,66%	8,26	8
23	Kampus UPI di Sumedang	34	2,66%	8,26	8
24	Kampus UPI di Tasikmalaya	29	2,27%	7,05	7
25	Kantor Humas	5	0,39%	1,21	1
26	LPPM	36	2,82%	8,75	9
27	MWA	1	0,08%	0,24	1

No	Unit	Jumlah Pegawai	Persentase	Simple Random Sampling	Pembulatan
28	OIER	3	0,24%	0,73	1
29	Perpustakaan	36	2,82%	8,75	8
30	SAI	3	0,24%	0,73	1
31	SPM	1	0,08%	0,24	1
32	SPS	54	4,23%	13,12	13
33	UPT Balai Bahasa	16	1,25%	3,89	4
34	UPT Islamic Tutorial Center	6	0,47%	1,46	1
35	UPT Keamanan Dan Ketertiban Kampus (K3)	137	10,74%	33,28	33
36	UPT Kebudayaan	3	0,24%	0,73	1
37	UPT Museum Pendidikan Nasional	15	1,18%	3,64	3
38	UPT Penerbitan Dan Percetakan	6	0,47%	1,46	1
39	UPT Poliklinik	13	1,02%	3,16	3
40	UPT Pusat Olahraga Universitas	31	2,43%	7,53	8
Total		1.276	100%	310	310

Sumber: Biro Kepegawai UPI tahun 2019

Dari perhitungan *simple random sampling* pada Tabel 3.7 maka dapat diketahui ukuran sampel dari setiap kelompok sampel. ukuran setiap sampel dapat dilihat di kolom pembulatan.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Alat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana pertanyaan tersebut sudah dipersiapkan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur yaitu responden diberi kuesioner setelah responden mengisi kuesioner jawaban tersebut diketahui, diolah, dianalisa, dan dikumpulkan.

Untuk mempermudah menjawab kuesioner penelitian ini, dimana jawabannya merupakan bentuk pendapat atas pernyataan diberi nilai dengan skala

likert untuk jawabannya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial (Sarwono, 2006). Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Netral
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

Selain itu instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*. Setelah mendapatkan hasil data kuesioner dari responden berdasarkan sampel penelitian maka dilakukanlah tahap selanjutnya yaitu memeriksa kembali kelengkapan jawaban angket responden yang sudah terkumpul, menerjemahkan hasil pernyataan responden ke dalam skor yang telah ditentukan, kemudian selanjutnya data tersebut digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu karena skala likert adalah data ordinal sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda membutuhkan data interval. Maka perlu mengkonversikan data ordinal menjadi interval adalah *Method Successive Interval (MSI)*. Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk melancarkan kegiatan penelitian ini dan dapat secara sistematis dalam data yang dihasilkan. Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman kuesioner atau angket yaitu merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dapat mewakili pendapat responden.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup

dan kuesioner tidak terstruktur atau terbuka. Kuesioner tertutup berisikan pertanyaan atau pernyataan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan atau pernyataan yang tidak disertai dengan jawaban.

3.8 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Rumus untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus korelasi product moment, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh subjek 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 distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam distribusi Y

n : Banyaknya responden

Dimana

r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria Uji jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. Jika dari seluruh instrumen r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dinyatakan **valid** dan dapat dilanjutkan pada analisis data berikutnya sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka instrumen ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) tersebut dinyatakan **tidak valid** dan akan dihilangkan dari proses analisis selanjutnya.

Perhitungan uji validitas instrumen dilakukan dengan bantuan software *IBM SPSS Statistics 25 for Windows*. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji validitas dapat dilihat dalam tabel 3.8 untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1), tabel 3.9 untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2), tabel 3.10 untuk variabel Keadilan

Prosedural (X_3), tabel 3.11 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_4) dan tabel 3.12 untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,381	0,361	Valid
2	0,423	0,361	Valid
3	0,659	0,361	Valid
4	0,706	0,361	Valid
5	0,547	0,361	Valid
6	0,553	0,361	Valid
7	0,787	0,361	Valid
8	0,800	0,361	Valid
9	0,678	0,361	Valid
10	0,545	0,361	Valid
11	0,571	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data 2020

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,587	0,361	Valid
2	0,603	0,361	Valid
3	0,691	0,361	Valid
4	0,770	0,361	Valid
5	0,511	0,361	Valid
6	0,811	0,361	Valid
7	0,811	0,361	Valid
8	0,680	0,361	Valid
9	0,722	0,361	Valid
10	0,840	0,361	Valid
11	0,766	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data 2020

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Prosedural (X_3)

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,501	0,361	Valid
2	0,807	0,361	Valid
3	0,892	0,361	Valid

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
4	0,901	0,361	Valid
5	0,878	0,361	Valid
6	0,897	0,361	Valid
7	0,846	0,361	Valid
8	0,899	0,361	Valid
9	0,919	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data 2020

Tabel 3.11

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (X₄)

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,728	0,361	Valid
2	0,639	0,361	Valid
3	0,647	0,361	Valid
4	0,664	0,361	Valid
5	0,604	0,361	Valid
6	0,750	0,361	Valid
7	0,861	0,361	Valid
8	0,784	0,361	Valid
9	0,567	0,361	Valid
10	0,582	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data 2020

Tabel 3.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

No. Instrumen	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
1	0,868265	0,361	Valid
2	0,599823	0,361	Valid
3	0,593915	0,361	Valid
4	0,873586	0,361	Valid
5	0,804504	0,361	Valid
6	0,769429	0,361	Valid
7	0,873586	0,361	Valid
8	0,871663	0,361	Valid
9	0,871663	0,361	Valid
10	0,753182	0,361	Valid
11	0,848113	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data 2020

Berdasarkan tabel 3.8 hingga tabel 3.12 mengenai hasil uji validitas, seluruh item instrumen dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai r_{hitung} yang hasilnya

lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,361$. Perhitungan validitas ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

3.9 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2016), reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Sedangkan Menurut Sugiyono, reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2016). Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan apabila instrument sudah dapat dipercaya maka akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pada penelitian kali ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α), karena pada penelitian kali ini pernyataan kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 dan rumus alpha atau *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pernyataan
- σ_t^2 : Varian total
- $\Sigma \sigma_b^2$: Jumlah varian butir pernyataan

Untuk mengetahui jumlah varian butir pernyataan menggunakan rumus :

$$\sigma = \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel

- σ : Jumlah varian
 x : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari butir-butir pernyataan)

Robert M. Kaplan (1993) mengemukakan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi dari 0,70. Berikut adalah perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Pengujian uji reliabilitas instrumen pada penelitian kali ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25 for Windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.13 berikut :

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	C σ hitung	C σ minimal	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,834	0,70	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0,891	0,70	Reliabel
3.	Keadilan Prosedural	0,947	0,70	Reliabel
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,866	0,70	Reliabel
5.	Kinerja Pegawai	0,933	0,70	Reliabel

Sumber : Pengolahan data 2020

Berdasarkan tabel 3.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai alpha dari seluruh variabel diatas batas nilai alpha minimal. hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut **reliabel**, dimana nilai alpha lebih besar dari titik kritis.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Pada penelitian kali ini dilakukan pembahasan mengenai Efek Mediasi Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keadilan prosedural Terhadap Kinerja Pegawai Universitas

Pendidikan Indonesia. Analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yaitu diantaranya adalah :

- Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat kepuasan kerja.
- Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat komitmen organisasi.
- Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat keadilan prosedural .
- Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi.
- Analisis deskriptif tanggapan karyawan mengenai tingkat kinerja pegawai.

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, penulis menghitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Nilai korelasi yang diperoleh dapat di interpretasikan dengan berpedoman pada Tabel 3.7.

Tabel 3.14
Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.10.2 Teknik Analisis Data Verifikatif

Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu analisis jalur merupakan suatu tipe analisis multivariate untuk mempelajari efek-efek langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab terhadap variabel lainnya yang disebut variabel akibat. Hubungan

kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistik yaitu SPSS.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel Independen. Sebelum itu peneliti terlebih dahulu menghitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

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

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.15

Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

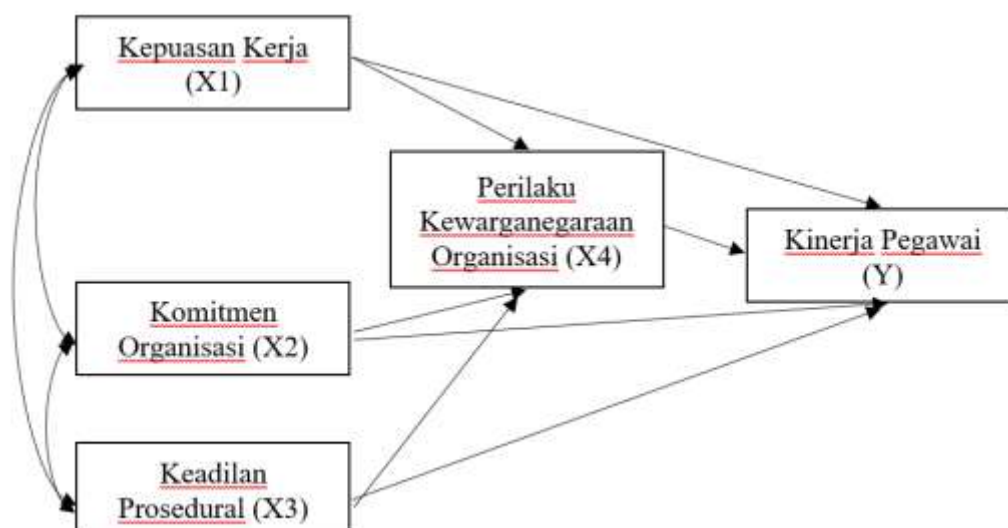
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002) dalam Sani & Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori Pada diagram jalur digunakan tiga macam anak panah yaitu:
2. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variable bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang dimediasi oleh variabel mediator (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi).
3. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variable bebas (komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang dimediasi oleh variabel mediator (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi).
4. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variable bebas (keadilan prosedural) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang dimediasi oleh variabel mediator (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi).



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat tiga kali pengujian regresi.

3.12 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan dengan menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1).

Hipotesis nol (H0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternatif (H1) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H0 ditolak atau H1 diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut:

$$t_i = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1-R_Y^2(X_1X_2)) \times CR_{ii}}{(n-k-1)}}$$

Keterangan :

- ρ_{Yx1} : Koefisien jalur
- $R_Y^2(X_1X_2)$: Koefisien determinasi
- CR_{ii} : Nilai diagonal invers matrik korelasi
- K : Banyaknya variabel independen dalam sub-struktur yang sedang diuji

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau jika $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau jika $<5\%$
2. H₀ diterima: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau jika $t_{hitung} > -t_{tabel}$, atau jika $>5\%$

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa berpengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan.

3.13 Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan