

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2008:14) adalah pendekatan berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan cara random, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara aktual dan cermat, sedangkan metode korelasional digunakan untuk meneliti sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2008:57).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *statistic parametric* karena kelompok yang akan diukur merupakan data interval dan cara pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*.

B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:61). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu persepsi mengenai perubahan organisasi sebagai variabel satu (V_1) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel kedua (V_2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional (Kountur, 2005). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi

Perspesi mengenai perubahan organisasi adalah proses menerima, menyeleksi, mengorganisirkan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada data yang dilabel oleh pegawai BAPUSIPDA JABAR mengenai pergeseran yang terjadi pada organisasi dari keadaan dahulu menuju kepada keadaan di masa depan, baik secara terencana maupun tak terencana yang meliputi struktur organisasi, teknologi, pengaturan fisik, sumber daya manusia, proses mekanisme kerja, dan budaya.

b. Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior dilihat secara luas sebagai perilaku yang mempunyai kebebasan memilih dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi, dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai meliputi *helping* (menolong), *sportmanship* (sikap sportif), *innovation* (inovasi), dan *compliance* (kepatuhan).

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Peneliti mengasumsikan populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh pegawai BAPUSIPDA JABAR yang berjumlah 197 orang.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan cara *disproportionate stratified random sampling*. Dimana populasi dalam penelitian ini mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata tetapi kurang proporsional. Sampel yang diambil ialah 60% dari populasi, maka jumlah sampel ialah 118 orang dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut:

$$n_s = \frac{N_s}{N} \cdot n$$

Dimana:

n_s = besar subsampel per strata

N_s = Subpopulasi

N = Populasi

n = sample yang diinginkan

(Nazir, 1988 : 355)

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel Penelitian

Golongan	Jumlah Karyawan	Sampel
I	5	5
II	70	41
III	106	63
IV	16	9
Jumlah	197	118

D. Teknik Pengumpulan Data

Kountur (2005) mengemukakan bahwa metode atau teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner pada pegawai BAPUSIPDA JABAR. Kuisisioner adalah pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2007).

1. Pengembangan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

a. Instrumen Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi

Instrumen yang akan digunakan merupakan instrumen yang diturunkan berdasarkan teori persepsi mengenai Perubahan Organisasi yang dikemukakan Wibowo (2005). Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Instrumen ini mengukur persepsi karyawan mengenai perubahan organisasi yang terjadi dalam perusahaan di tempatnya bekerja, yang meliputi struktur organisasi, teknologi, pengaturan fisik, sumber daya manusia, proses mekanisme kerja, dan budaya.

Berikut ini adalah kisi-kisi penelitian tentang Persepsi mengenai Perubahan Organisasi:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah	
			+	-		
Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi (V1)	Struktur Organisasi	Pengorganisasian/pengelompokkan tugas	1, 7	35	3	
		<i>Job description</i>	24	13, 19, 30	4	
	Teknologi	Peralatan baru	2, 14		2	
		Metode Komputerisasi		8, 25	2	
	Pengaturan Fisik	Tempat dan konfigurasi ruang kerja	15, 26, 36	3, 9	5	
		Kualitas lingkungan kerja	20	31	2	
	Sumber Daya Manusia	Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam mendukung perubahan terjadi	10, 16, 27, 32, 38, 39	4, 21, 37	9	
		Proses mekanisme kerja	Kualitas pelayanan	5	22	2
			Memperbaiki hambatan dalam cara kerja	11, 40	28	2
			Mencari terobosan baru dalam mengoperasikan usaha	17	33	2
	Budaya	Nilai dan norma organisasi	23	6, 34	3	
			Kebiasaan yang dianut dalam organisasi	29	12, 18	3
	Jumlah Item					38

Item-item yang disajikan dapat berupa pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) maupun yang bersifat negatif (*unfavorable*) dan disusun secara acak. Setiap pernyataan memiliki empat alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan pendapat yang ditampilkan oleh pegawai BAPUSIPDA JABAR, yaitu :

Tabel 3.3
Format Skala Likert

Item	Nilai Pernyataan			
	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	3	2	1	0
<i>Unfavorable</i>	0	1	2	3

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari empat alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item negatif dan item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas.

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui pendapat pegawai BAPUSIPDA JABAR. Semakin tinggi nilai yang diperoleh pegawai, maka semakin positif persepsi mereka mengenai perubahan organisasi yang terjadi di BAPUSIPDA JABAR.

b. Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Pengukuran *organizational citizenship behavior* dilakukan dengan menggunakan skala Likert terhadap 4 dimensi yang telah dikembangkan oleh Henry Moon, Linn Van Dyne dan Krysia Wrobel (2004) di mana didalamnya terdapat 24 pernyataan yang masing-masing telah diadaptasi dan merupakan

kombinasi dari alat ukur yang diciptakan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Smith, Organ, Near, Padsakoff, Fetter, Van Dyne, Morrison, Phelps, Moorman, LePine, Mackenzie, Blakely, Aherne, Graham, Dienesch, Bennet, dan Robbinson dengan rentang tahun penelitian berkisar antara tahun 1983 hingga tahun 2000, yang selanjutnya dimodifikasi oleh peneliti menjadi 29 pernyataan. Aspek-aspek yang diukur adalah *Helping* (Menolong), *Sportsmanship* (Sikap Sportif), *Innovation* (Inovasi), dan *Compliance* (Kepatuhan).

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			+	-	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (V2)	<i>Helping</i> (Menolong)	Menolong karyawan lain	1, 9, 17, 24	2, 10, 18, 25, 29	9
	<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)	Bersikap sportif terhadap karyawan lain	-	4, 12	2
		Bersikap sportif terhadap organisasi	3, 11, 19, 20, 26	27	6
	<i>Innovation</i> (Inovasi)	Membuat inovasi untuk perusahaan	5, 13, 21	6, 14	5
	<i>Compliance</i> (Kepatuhan)	Mematuhi peraturan perusahaan	7, 15, 22, 28	8, 16, 23,	7
Jumlah Item					29

Item-item yang disajikan dapat berupa pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) maupun yang bersifat negatif (*unfavorable*) dan disusun secara acak. Setiap pernyataan memiliki empat alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan pendapat yang ditampilkan oleh pegawai BAPUSIPDA JABAR, yaitu :

Tabel 3.5
Format Skala Likert

Item	Nilai Pernyataan			
	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	3	2	1	0
<i>Unfavorable</i>	0	1	2	3

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari empat alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Kuesioner di atas mempunyai item negatif dan item yang positif. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu sesuai dengan format skala yang telah disebutkan di atas.

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui pendapat pegawai BAPUSIPDA JABAR. Semakin tinggi nilai yang diperoleh pegawai, maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai BAPUSIPDA JABAR.

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk memperoleh instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Uji coba ini dilakukan kepada 30 orang sampel uji coba, dimana data yang telah diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Nasution (2009:74), suatu alat ukur dikatakan valid, jika alat ukur tersebut mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Tujuan dilakukannya uji

validitas adalah untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap uji validitas isi dan tahap uji validitas konstruk.

1) Uji Validitas Isi

Uji validitas isi merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi instrumen yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *professional judgement* (Nasution, 2009). Setelah instrumen persepsi mengenai perubahan organisasi dan *organizational citizenship behavior* disusun, kemudian dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut. Jumlah ahli yang diminta pendapatnya dalam penelitian ini sebanyak tiga orang. Setelah instrumen diperbaiki, selanjutnya dilakukan uji coba.

2) Uji Validitas Konstruk

Menurut Azwar (2009:59) item yang valid adalah item yang memiliki daya beda atau daya diskriminasi item, yaitu item yang mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada item-item yang reliabel saja dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment*, agar dapat dilihat korelasi item total kuesioner, yaitu konsistensi antara skor item dengan skor secara keseluruhan, yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

Xi = Skor item

Yi = Jumlah skor dari masing-masing responden (skor total)

r_{xy} = Nilai korelasi

(Azwar, 2009)

Menurut Azwar (2009:65) semua item yang mencapai koefisien korelasi $r_{xy} \geq 0,30$ dianggap sebagai item yang memiliki daya beda yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,20, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,20.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diketahui bahwa pada instrumen persepsi mengenai perubahan organisasi terdapat 32 item yang layak dari jumlah keseluruhan 40 item, dan pada instrumen *organizational citizenship behavior* terdapat 18 item yang layak dari jumlah keseluruhan 29 item. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Item-item yang Layak Instrumen Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi

Dimensi Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi	Item-item yang Layak
Struktur Organisasi	1, 7, 13, 19, 24, 30, 35
Teknologi	14, 25
Pengaturan Fisik	3, 9, 15, 20, 31, 36
Sumber Daya Manusia	4, 16, 21, 27, 37, 38, 39
Proses Mekanisme Kerja	5, 11, 17, 22, 28, 40
Budaya	6, 12, 18, 34

Tabel 3.7
Item-item yang Layak Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Item-item yang Layak
<i>Helping</i> (Menolong)	1, 9, 10, 17, 18
<i>Sportmanship</i> (Sikap Sportif)	3, 4, 11, 12, 20, 27
<i>Innovation</i> (Inovasi)	5, 13, 14
<i>Compliance</i> (Kepatuhan)	7, 8, 22, 23, 28

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas dan validitas item, selanjutnya instrumen diuji tingkat reliabilitasnya. Uji reliabilitas tes dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2001:4). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dilakukan dalam beberapa kali pelaksanaan

pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama akan diperoleh hasil yang sama (Azwar, 2001:4).

Uji reliabilitas alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0 Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

$\sum \sigma_1^2$ = Varian total

(Sugiyono, 2007)

Menurut kriteria Gulidford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini, yaitu :

Tabel 3.8
Koefisien Reliabilitas Alpha Cornbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat Reliabel	> 0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	< 0,200

(Sugiyono, 2007)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh indeks reliabilitas instrumen persepsi mengenai perubahan organisasi adalah sebesar 0,900, sedangkan indeks reliabilitas instrumen *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,849. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel dan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.9
Reliabilitas Instrumen Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	32

Tabel 3.10
Reliabilitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	26

c. Kategorisasi Skala

Kategorisasi merupakan usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut tertentu. Kategorisasi ini bersifat relatif, sehingga kita dapat menetapkan subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu masih berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal sehat (*common sense*) (Azwar, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam tiga kategori dengan rumus norma sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kategorisasi Skala

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Positif / Sangat Tinggi
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Positif / Tinggi
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral / Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Negatif / Rendah
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Negatif / Sangat Rendah

Di mana :

X = Skor subjek

M = *Mean* (nilai rata-rata)

s = *Standart Deviation* (deviasi standar)

(Azwar, 2009:163)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor sampel, baik skor persepsi mengenai perubahan organisasi maupun *organizational citizenship behavior*.

3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Untuk menentukan jenis teknik statistik yang digunakan dalam analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik yang akan digunakan adalah teknik statistik parametrik, sedangkan apabila data yang akan dianalisis tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik nonparametrik yang digunakan (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 3.12 berikut ini :

Tabel 3.12
One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

		Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi	OCB
N		118	118
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	56.6186	35.2712
	Std. Deviation	11.19365	6.13336
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.121
	Positive	.062	.114
	Negative	-.114	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238	1.318
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093	.062

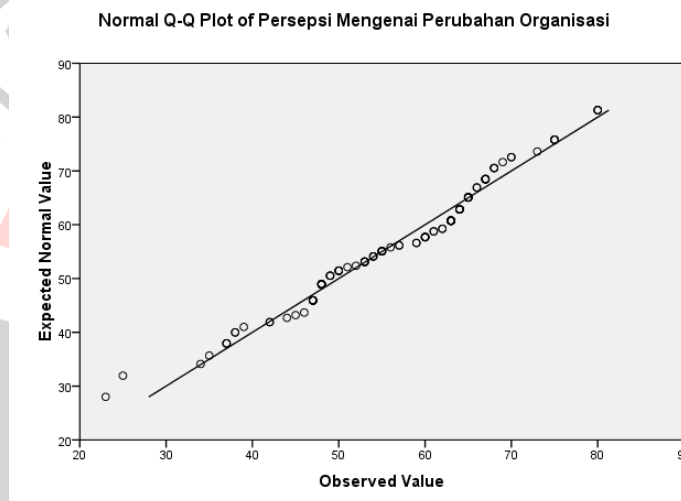
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

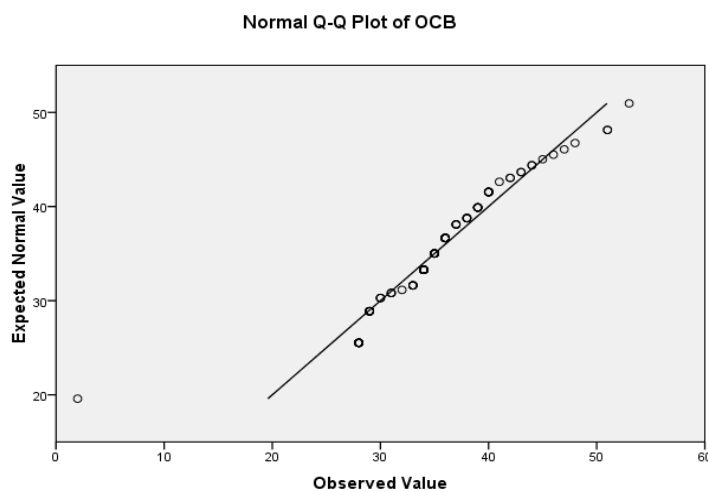
Menurut Santoso (2004:92) suatu data dikatakan memiliki distribusi normal apabila hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* >0,05. Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar 0,093 untuk variabel persepsi mengenai perubahan organisasi dan 0,062 untuk variabel *organizational citizenship behavior*. Nilai $0,093 > 0,05$ dan $0,062 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel persepsi mengenai perubahan organisasi dan variabel *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal.

Untuk melengkapi pengujian tersebut dilakukan uji *Normality Plot*. Pada grafik normal, suatu data dikatakan normal apabila data tersebut menyebar dekat garis lurus dan data mengikuti alur ke kanan atas (Santoso, 2004:99). Seperti yang terlihat pada grafik 3.1 dan grafik 3.2 berikut :

Grafik 3.1
Normalitas Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi



Grafik 3.2
Normalitas *Organizational Citizenship Behavior*



b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel satu (persepsi mengenai perubahan organisasi) dan variabel dua (*organizational citizenship behavior*), yaitu linear atau tidak. Selain itu, uji linearitas ini dilakukan sebagai syarat untuk digunakannya teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu hubungan dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uji linearitas *Linear Regression* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel 3.13 berikut ini :

Tabel 3.13
Uji Linearitas Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Persepsi Mengenai Perubahan Organisasi	Between Groups	(Combined)	2814.810	36	78.189	3.992	.000
		Linearity	399.553	1	399.553	20.339	.000
		Deviation from Linearity	2415.257	35	69.007	3.523	.000
	Within Groups		1586.512	81	19.587		
	Total		4401.322	117			

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0, menunjukkan F_{hitung} sebesar 20,399 dengan angka signifikan 0,000. Untuk nilai F_{tabel} dengan nilai $df = 1$ dan 80, dan sampel 118, maka nilai

F_{tabel} adalah sebesar 3,96. Karena $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ ($20,399 > 3,96$), maka persepsi mengenai perubahan organisasi linear terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga pada penelitian ini teknik korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan.

c. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2), dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara persepsi mengenai perubahan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 17. Adapun rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

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

Di mana :

n = Banyaknya responden

X = Skor total variabel persepsi mengenai perubahan organisasi

Y = Skor total variabel *organizational citizenship behavior*

r = Koefisien validitas item yang dicari

(Sugiyono, 2008)

Setelah diperoleh besarnya koefisien korelasi, maka untuk menginterpretasikan koefisien korelasi tersebut digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.14
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2008:257)

d. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2). Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus T-test dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0, adapun rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

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

$$\sqrt{1-r^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

t = Uji signifikansi Korelasi *Pearson Product Moment*

r = Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 3.15
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H ₀ diterima
Probabilitas < 0,05	H ₀ ditolak

(Sugiyono, 2008)

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi pada penelitian ini dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai *organizational citizenship behavior*, bila nilai variabel persepsi mengenai perubahan organisasi dimanipulasi atau diubah atau dinaik-turunkan. Dalam hal ini, uji regresi yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, karena pada penelitian ini hanya melibatkan satu variabel dependen dan satu variabel independen. Adapun persamaan persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta bila X = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Jika b (+) maka terjadi kenaikan, dan jika b (-) maka terjadi penurunan.

X = Nilai variabel independen

(Sugiyono, 2008:262)

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 menunjukkan bahwa nilai a adalah sebesar 25,924 dan nilai b adalah sebesar 0,165. Sehingga, persamaan regresi nilai persepsi mengenai perubahan organisasi dan nilai *organizational citizenship behavior* adalah seperti berikut :

$$Y = 25,924 + 0,165X$$

Persamaan regresi ini dapat diartikan, bahwa jika skor persepsi mengenai perubahan organisasi (V_1) hasilnya nol, maka skor *organizational citizenship behavior* (V_2) adalah 25,924, dan untuk setiap perubahan satu poin skor persepsi mengenai perubahan organisasi (V_1), maka akan memberikan kenaikan terhadap skor *organizational citizenship behavior* (V_2) sebesar 0,165. Dari persamaan regresi ini pula, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi mengenai perubahan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, dimana jika skor persepsi mengenai perubahan organisasi semakin tinggi, maka skor *organizational citizenship behavior* akan semakin tinggi juga.

E. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam empat tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

- a. Menentukan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini.
- b. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.
- c. Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini.
- d. Menetapkan populasi dan sampel penelitian, serta menentukan teknik sampling yang akan digunakan.
- e. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan judul yang akan diteliti.
- f. Mengajukan proposal penelitian kepada Dewan Pembimbing Skripsi untuk mendapatkan pengesahan.
- g. Pengajuan surat izin penelitian yang dimulai dari jurusan Psikologi. Setelah mendapat rekomendasi dari jurusan selanjutnya melanjutkan surat perizinan ke pihak fakultas dan rektorat yang kemudian dilanjutkan ke BAPUSIPDA JABAR.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Pembukaan dan penyampaian maksud kedatangan peneliti.
- b. Pembagian Angket kepada pegawai BAPUSIPDA JABAR.
- c. Memberikan penjelasan mengenai cara pengisian angket.
- d. Mengumpulkan angket yang telah diisi oleh subjek penelitian.

e. Penutupan.

3. Tahap Pengolahan Data

a. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan tujuan untuk mengecek kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan kelengkapan pengisian angket yang diisi oleh subjek. Setelah semuanya lengkap baru dilakukan pengolahan data.

b. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah langkah di mana peneliti merekap semua data yang diperoleh untuk kemudian dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.0

c. Penyekoran Data

Penyekoran data dilakukan dengan menggunakan kategorisasi skor yang telah dibuat dan ditetapkan sebagai acuan dalam menentukan setiap jawaban sampel.

d. Pengelompokan Data

Setiap jenis data yang diperoleh dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu persepsi mengenai perubahan organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

4. Tahap Penyelesaian

a. Menampilkan hasil analisis penelitian.

b. Membahas hasil analisis penelitian berdasarkan teori yang dipergunakan.

c. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta mengajukan rekomendasi untuk berbagai pihak yang terkait.