

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.3 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah “Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)”.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Tempat yang akan diteliti dan menjadi subjek respon dalam penelitian ini adalah Badan Pelestarian Nilai Budaya yang beralamat di Jalan Cinambo No. 136, Ujungberung, Cisaranten Wetan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293.

#### **1.4 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah membuat gambaran secara sistematis mengenai Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selanjutnya penelitian verifikatif ialah penelitian yang menguji kebenaran dari hipotesis atas data penelitian di lapangan. Maka penelitian ini, akan diuji apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat.

### 1.5 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Berikut penjabaran penjabaran variable-variabel tersebut kedalam operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.3 1**  
**Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan yang menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (Spencer dan Spencer (1993)).	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Efektif)	Keterikatan emosional terhadap organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat keterikatan emosional karyawan untuk menghabiskan sisa karir di organisasi</li> <li>2. Tingkat keterkaitan emosional karyawan terkait masalah organisasi adalah masalah karyawan itu sendiri</li> </ol>	Ordinal
			Kontribusi pada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi dalam memajukan perusahaan</li> <li>3. Tingkat kontribusi yang diberikan karyawan pada organisasi dalam berpendapat.</li> </ol>	Ordinal
			Kepercayaan pada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepercayaan karyawan pada organisasi dalam hal pekerjaan</li> <li>4. Tingkat kepercayaan karyawan pada hasil keputusan yang diambil perusahaan</li> </ol>	Ordinal
		<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berlanjut)	Keinginan bertahan dengan pekerjaan serta Kesiediaan mengorbankan kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya</li> <li>2. Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi</li> <li>5. Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan keluarga</li> </ol>	Ordinal

			Ketidaknyamanan bila meninggalkan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat ketidaknyamanan bila meninggalkan pekerjaan</li> <li>2. Tingkat kegelisahan bila meninggalkan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
		<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Tanggung jawab terhadap organisasi dan Kewajiban moral untuk memajukan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat rasa tanggung jawab karyawan pada organisasi</li> <li>2. Tingkat kesetiaan karyawan pada organisasi</li> <li>3. Tingkat kewajiban untuk memajukan organisasi secara moral</li> </ol>	Ordinal
			Kesediaan untuk menjaga nama baik dan membanggakan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik organisasi</li> <li>2. Tingkat kesediann karyawan untuk membanggakan organisasi</li> </ol>	Ordinal

**Tabel.3 2**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap yang	<i>The Work Itself</i>	Kepuasan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan pekerjaan yang sedang dijalani</li> <li>2. Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja keras</li> </ol>	Ordinal
			Merasa pekerjaan yang dilakukan ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan</li> </ol>	Ordinal

Dhes Septiani, 2022

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT

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

postitif terhadap pekerjaannya (Robbins, (2015)).			2. Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan	
			3. Tingkat kepuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan keahlian	
	<i>Pay</i>	Merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan yang diterima	1. Tingkat kepuasan dengan gaji pokok yang diterima	Ordinal
		Merasa puas dengan gaji yang sudah sesuai dengan keterampilan dan tuntutan pekerjaan	2. Tingkat kepuasan terhadap tunjangan yang diterima diluar gaji pokok	
	<i>Promotions</i>	promosi yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan	1. Tingkat kepuasan gaji yang sudah sesuai dengan keterampilan	Ordinal
		Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini	2. Tingkat kepuasan gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja	
		1. Tingkat promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	Ordinal	
		2. Tingkat kesempatan promosi yang dilakukan perusahaan untuk karyawan		
		1. Tingkat Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini	Ordinal	
		2. Tingkat promosi karyawan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi		

		<i>Supervision</i>	Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan</li> <li>2. Tingkat komunikasi atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
			Atasan bersedia meluangkan waktu dan kesemoatan untuk membantu karyawannya menyelesaikan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja</li> <li>2. Tingkat atasan memberikan kesempatan dalam masukan yang mendukung tercapainya program kerja</li> </ol>	Ordinal
		<i>Work Group</i>	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik</li> <li>2. Tingkat setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor</li> </ol>	Ordinal
			Tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>2. Tingkat seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan</li> </ol>	Ordinal

**Tabel.3 3**  
**Operasionalisasi Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi yang efisien dan efektif ( Organ, Podsakoff & McKenzie (2006)	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja yang dimiliki kesulitan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat membantu rekan kerja yang dimiliki kesulitan dalam pekerjaan</li> <li>2. Tngkat membantu rekan kerja yang dimiliki kesulitan diluar pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
			Inisiatif pegawai untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir dan dalam mengajukan pendapat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat inisiatif pegawai menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir</li> <li>2. Tingkat inisiatif pegawai memberikan pendapat atau ide terhadap rekan kerja mengenai pekerjaan</li> </ol>	
		<i>Civic Virtue</i>	Pegawai berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan perusahaan</li> <li>2. Tingkat partisipasi pegawai diluar kegiatan perusahaan</li> </ol>	Ordinal

*Dhes Septiani, 2022*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT**

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

			Pegawai peduli terhadap keberlangsungan hidup perusahaan dan dapat menjaga fasilitas kerja serta nama baik perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepedulian pegawai terhadap keberlangsungan hidup</li> <li>2. Tingkat kepedulian pegawai untuk menjaga fasilitas ditempat kerja</li> </ol>	Ordinal
		<i>Conscientiousness</i>	Pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan berusaha datang lebih awal dari jam kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kedisiplinan pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</li> <li>2. Tingkat kedisiplinan pegawai datang lebih awal dari jam kerja</li> </ol>	Ordinal
			Memberikan hasil kerja melebihi standar minimum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pegawai memberikan hasil kerja melebihi standar minimum</li> <li>2. Tingkat Pegawai memanfaatkan waktu istirahat</li> </ol>	Ordinal
			Kesadaran menaati peraturan dan intruksi yang diberikan atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat mematuhi peraturan perusahaan</li> <li>2. Tingkat melakukan intropeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini</li> <li>3. Tingkat kesadaran berlaku jujur dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
		<i>Courtesy</i>	Saling menghormati antar pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat saling menghormati antar pegawai</li> </ol>	Ordinal

Dhes Septiani, 2022

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT

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

				2. Tingkat pegawai menghindari terjadinya permasalahan taun konflik	
			Tidak menyalahgunakan hak dan mempertimbangkan dampak terhadap pekerjaan pegawai lain	1. Tingkat tidak menyalahgunakan hak-hak pegawai lain 2. Tingkat mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan pegawai lain	Ordinal
		<i>Sportmanship</i>	Toleransi pegawai terhadap situasi yang kurang ideal	1. Tingkat pegawai mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang kurang ideal 2. Tingkat pegawai mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal
			Berpandangan positif terhadap organisasi	1. Tingkat tidak mencaroi kesalahan perusahaan 2. Tingkat tidak ber-negative thingking dalam melihat suatu permasalahan	Ordinal

### 3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1.5.2 Sumber Data

Sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan sekunder. Data primer biasanya dikumpulkan atas dari informasi pihak pertama atau dari sumbernya langsung, seperti wawancara, hasil observasi dari suatu objek. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang didapat melalui membaca, mempelajari dan dapat dipahami melalui media lain yang sumbernya berasal dari literatur, buku-buku, serta dokumen.

#### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (Field Research) Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung ke tempat penelitian yaitu Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:
  - a. Wawancara
 

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017).
  - b. Kuesioner
 

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner diberikan kepada karyawan Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat untuk mengetahui gambaran komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.
2. Studi Kepustakaan

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

### **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1.5.4 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat yang berjumlah 60 orang.

#### **1.5.5 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini sampel merupakan pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat sebanyak 60 orang.

#### **1.5.6 Teknik Sampling**

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang merupakan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel jenuh dalam penelitian ini adalah 60 orang.

### **3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **1.5.7 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2013) “Validitas adalah suatu ukuran yang menampakkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.” Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid atau sahih mempunyai validitas rendah. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas adalah uji yang digunakan mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut

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

(Arikunto S. , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan yang Praktis*, 2010)

Keterangan:

r	=	Koefisien validitas item yang dicari
X	=	Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
Y	=	Skor total
$\sum X$	=	Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	=	Jumlah skor dalam distribusi Y
$(\sum X^2)$	=	Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$(\sum Y^2)$	=	Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n	=	Banyaknya responden

Pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut :

- Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ )
- Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

**Tabel.3 4**  
**Tabel Interpretasi Nilai r Besarnya Nilai r**

Besarnya Nilai R	Interprestasi
Antara 0,800 – 1,000	Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Cukup
Antara 0,400 – 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 – 0,400	Rendah

Antara 0,000 – 0,400	Sangat Rendah
----------------------	---------------

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010

Selanjutnya untuk melakukan uji validitas dilakukan penyebaran kuesioner diberikan kepada 20 orang pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. Adapun hasil uji Validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

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

Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
0,470	0,444	<i>Valid</i>
0,524	0,444	<i>Valid</i>
0,468	0,444	<i>Valid</i>
0,671	0,444	<i>Valid</i>
0,446	0,444	<i>Valid</i>
0,488	0,444	<i>Valid</i>
0,494	0,444	<i>Valid</i>
0,649	0,444	<i>Valid</i>
0,696	0,444	<i>Valid</i>
0,585	0,444	<i>Valid</i>
0,505	0,444	<i>Valid</i>
0,548	0,444	<i>Valid</i>
0,456	0,444	<i>Valid</i>
0,548	0,444	<i>Valid</i>
0,490	0,444	<i>Valid</i>
0,718	0,444	<i>Valid</i>

**Tabel.3 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)**

Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Keterangan
0,454	0,444	<i>Valid</i>
0,475	0,444	<i>Valid</i>
0,517	0,444	<i>Valid</i>
0,600	0,444	<i>Valid</i>
0,548	0,444	<i>Valid</i>
0,775	0,444	<i>Valid</i>
0,508	0,444	<i>Valid</i>
0,784	0,444	<i>Valid</i>
0,784	0,444	<i>Valid</i>
0,907	0,444	<i>Valid</i>
0,914	0,444	<i>Valid</i>
0,789	0,444	<i>Valid</i>
0,858	0,444	<i>Valid</i>
0,836	0,444	<i>Valid</i>
0,848	0,444	<i>Valid</i>
0,854	0,444	<i>Valid</i>
0,554	0,444	<i>Valid</i>
0,870	0,444	<i>Valid</i>
0,842	0,444	<i>Valid</i>
0,814	0,444	<i>Valid</i>
0,850	0,444	<i>Valid</i>

**Tabel.3 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
0,618	0,444	<i>Valid</i>
0,667	0,444	<i>Valid</i>
0,824	0,444	<i>Valid</i>
0,750	0,444	<i>Valid</i>
0,772	0,444	<i>Valid</i>
0,685	0,444	<i>Valid</i>
0,716	0,444	<i>Valid</i>
0,603	0,444	<i>Valid</i>
0,507	0,444	<i>Valid</i>
0,752	0,444	<i>Valid</i>
0,796	0,444	<i>Valid</i>
0,756	0,444	<i>Valid</i>
0,767	0,444	<i>Valid</i>
0,861	0,444	<i>Valid</i>
0,627	0,444	<i>Valid</i>
0,580	0,444	<i>Valid</i>
0,718	0,444	<i>Valid</i>
0,727	0,444	<i>Valid</i>
0,459	0,444	<i>Valid</i>
0,408	0,444	<i>Valid</i>
0,830	0,444	<i>Valid</i>
0,689	0,444	<i>Valid</i>
0,734	0,444	<i>Valid</i>

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$ , sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$ . Maka dari itu setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak valid, dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_i(x-i) > r_{tabel}$ ). Artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

### 3.6.1 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan dalam waktu berbeda.

Menurut Arikunto (2013) bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Koefisien Alpha Cronback ( $C\alpha$ ) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan :

$C\alpha$  = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas software *SPSS 26.0 for windows*.

**Tabel.3 8**  
**Hasil Pengujian Realibilitas Variabel X1,X2 dan Y**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,851	0,440	<i>Realibel</i>
2	Kepuasan Kerja	0,958	0,444	<i>Realibel</i>
3	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,949	0,444	<i>Realibel</i>

Hasil uji reliabilitas variabel X1,X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS 26.0 for windows, skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  atau nilai Alpha > 0.444 yang dimana menunjukkan bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan sangat reliabel.

### 3.7 Rancangan Anlisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

*Dhes Septiani, 2022*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT**

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

1. *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. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel.3 9**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel.3 10**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

*Dhes Septiani, 2022*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

#### 4. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi J

B = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

- Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

$$\text{Tinggi : } SK = ST \times JB \times JR$$

$$\text{Rendah : } SK = SR \times JB \times JR$$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

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

5. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (rating scale) dalam garis kontinum ( $S/Skor\ maksimal \times 100\%$ ).

**Tabel.3 11**  
**Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%-20%	Sangat Rendah/Tidak Puas
2	21%-40%	Rendah/ Kurang Puas
3	41-60%	Cukup/Cukup Puas
4	60%-80%	Tinggi/Puas
5	81%-100%	Sangat Tinggi/Sangar Puas

### 3.7.1 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir;
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan proporsi kumulatif;
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;

*Dhes Septiani, 2022*

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT**  
*Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*

- g. Tentukan nilai skala (*Skala Value*) dengan menggunakan rumus:

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

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

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

**Tabel.3 12**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

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

### 3.7.2 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan

(penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi I. Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel.3 13**  
**Pedoman Untuk Memberikan 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

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda (*multiple*). Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier multipel. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 20 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

## 2. *Method Successive Interval* (MSI)

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

- Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas  $Z$  untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

### Scale Value

$$= \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

## 3. Persamaan Regresi dan Interpretasi

Berdasarkan tujuan penelitian, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y). Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan regresi yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2017)

Dimana:

Y = variabel tak bebas

a = bilangan konstanta

b = koefisien arah garis

X1 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

X2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi mutipel adalah sebagai berikut:

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a, b1 dan b2 yaitu:

$$\begin{aligned} \text{b. } \sum Y &= a + b1 \sum X1 + b2 \sum X2 \\ \text{c. } \sum X1Y &= a \sum X1 + b1 \sum X1 + b2 \sum X1X2 \\ \text{d. } \sum X2Y &= a \sum X1 + b1 \sum X1 + b2 \sum X2^2 \end{aligned}$$

(Sugiyono 2017)

2. Setelah harga a, b1 dan b2 diperoleh maka langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda masing-masing variabel independen dan variabel dependen dengan rumus berikut:

$$R_{y(1,2)} = \frac{b1 \sum X1y + b2 \sum X2y}{\sum Y^2}$$

(Sugiyono, 2017)

3. Selanjutnya untuk uji keberartian regresi mutipel dicari Fhitung kemudian dibandingkan dengan Ftabel. 4. Menguji signifikansi secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan membandingkan thitung dengan ttabel.

### 3.7.4 Uji 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. 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.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

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

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut.

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}} \quad \text{Sugiyono, (2017)}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak