

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Unit Analisis

3.1.1 Objek Penelitian

1. Variabel Independen (*Independent Variable*)

Pengertian Variabel Independen (*independent variable*) menurut (Sugiyono, 2015), variabel bebas sering disebut variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sebagai variabel bebas. Variabel bebas ini mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dari penelitian ini yaitu **Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) (X)**.

2. Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Menurut (Sugiyono, 2015), disebutkan bahwa variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat yang dimana dipengaruhi atau menjadi akibat disebabkan adanya variabel bebas. Maka dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variable*) adalah ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z)**.

3. Variabel Mediator

Menurut (Sugiyono, 2015), variabel mediator mempengaruhi (memperlemah dan memperkuat dan memperlemah) hubungan variabel independen dan variabel indipenden. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel independen ke dua. Maka dalam penelitian ini variabel intervening yaitu **Kepuasan Kerja (Y)**.

3.1.2 Unit Analisis

Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai di SMA Negeri 1 Parigi, Jln. Babakan Ardiyasa No. 62 Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan yaitu desain kausalitas. Desain kausalitas ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh keadilan organisasi (*Organizational Justice*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh kepuasan kerja.

3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu keadilan organisasi dan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Maka jenis metode penelitian yang akan digunakan yaitu deskriptif verifikatif. Tujuannya yaitu membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang akan diselidiki.

Adapun penelitian verifikatif yaitu dengan menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini diuji apakah terdapat pengaruh antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu deskriptif verifikatif maka metode penelitian yang dipakai yaitu dengan menggunakan metode *survey explanatory*. Bertujuan menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, survey ini dilaksanakan dengan mengambil sampel dari populasi menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Keadilan Organisasional (X) Menurut (Robbins & Judge, 2015), keadilan organisasi merupakan keseluruhan persepsi mengenai apa yang adil di tempat kerja. Terdiri dari keadilan, distributif, prosedural dan interaksional.	1. Keadilan Distributif	a. Persamaan	1. Tingkat persamaan dari segi aspek kinerja dan promosi 2. Tingkat kesesuaian upah/gaji dengan pekerjaan	Ordinal
		b. Kelayakan	1. Tingkat kelayakan pegawai dalam pemberian gaji/upah 2. Tingkat pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai	Ordinal
		c. Kontribusi	1. Tingkat sumbangsih individu terhadap organisasi 2. Tingkat kesesuaian antara kontribusi dan bonus	Ordinal
		d. Kinerja	Tingkat prestasi kerja terhadap pemberian gaji dan bonus	Ordinal
	2. Keadilan Prosedural	a. Kendali proses	1. Tingkat penilaian tentang diterapkannya peraturan 2. Tingkat disiplin kerja terhadap peraturan	Ordinal
		b. Kendali keputusan	Tingkat penilaian tentang pengawasan dalam penerapan peraturan	Ordinal
		c. Konsistensi	Tingkat penilaian terhadap sebuah konsistensi dalam penerapan peraturan	Ordinal
		d. Bebas prasangka	1. Tingkat penilaian terhadap ketiadaannya perlakuan diskriminasi 2. Tingkat penilaian terhadap kesesuaian pandangan tiap pekerja	Ordinal
		e. Akurasi informasi	1. Tingkat penilaian terhadap pengambilan keputusan berdasarkan informasi yang valid 2. Tingkat penilaian terhadap terminimalisirnya informasi yang kurang valid	Ordinal
		f. Mampu koreksi	1. Tingkat penilaian terhadap perbaikan kesalahan melalui proses banding 2. Tingkat penilaian terhadap perbaikan kinerja	Ordinal
	3. Keadilan Interaksional	a. Kesopanan	1. Tingkat penilaian kesopanan pada atasan dan bawahan 2. Tingkat kesopanan antar sesama rekan kerja	Ordinal
		b. Bermartabat	Tingkat penilaian terhadap martabat pemimpin dengan objektif	Ordinal
		c. Hormat	1. Tingkat penilaian terhadap perlakuan individu dengan hormat	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			2. Tingkat penilaian terhadap sikap saling menghargai sesama rekan kerja	
		d. Tutar kata yang baik	1. Tingkat penilaian pada tutur kata seorang pemimpin 2. Tingkat penilaian komunikasi yang baik dilakukan pemimpin 3. Tingkat penilaian pada tutur kata antar rekan kerja 4. Tingkat penilaian komunikasi yang baik dilakukan sesama rekan kerja	Ordinal
		e. Kejujuran	Tingkat penilaian kejujuran seorang pemimpin dalam berkomunikasi	Ordinal

Tabel 3. 2
Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (Y) Menurut (Luthans, Luthans, & Luthans, 2021), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai terkait seberapa optimal memberikan penilaian yang penting terhadap pekerjaannya.	1. Respons emosional terhadap situasi pekerjaan	- Kepuasan terhadap supervisi atasan	1. Tingkat kepuasan terhadap motivasi dari atasan 2. Tingkat kepuasan terhadap arahan yang diberikan atasan 3. Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan 4. Tingkat kepuasan terhadap penerimaan atasan ketika adanya keluhan 5. Tingkat kepuasan terhadap keterlibatan dalam menentukan keputusan 6. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan dalam memberikan pendapat	Ordinal
		- Kepuasan terhadap rekan kerja	1. Tingkat kepuasan terhadap terjalinnya kerja sama 2. Tingkat kepuasan terhadap sikap rekan kerja 3. Tingkat kepuasan terhadap hubungan bersama rekan kerja	Ordinal
	2. Kesesuaian hasil yang diperoleh	- Kepuasan terhadap imbalan	1. Tingkat kepuasan terhadap gaji pokok 2. Tingkat kepuasan terhadap beban pekerjaan dengan kesesuaian gaji	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	dengan yang diharapkan	- Kesempatan Promosi	1. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk promosi atau naik jabatan 2. Tingkat kepuasan terhadap keadilan dari peluang promosi jabatan seluruh pegawai	Ordinal
	3. Sikap terhadap pekerjaan	- Kepuasan terhadap pekerjaan	1. Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan 2. Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian kemampuan dengan beban pekerjaan 3. Tingkat fasilitas yang disediakan	Ordinal

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel (Z)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Organization Citizenship Behavior (OCB) Menurut (Podsakoff, Mackenzie, & Podsakoff, 2018), organizational citizenship behavior merupakan perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh reward secara formal baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan meraih fungsi organisasi yang efektif dan efisien.	1. <i>Altruism</i>	a. Kesiediaan pegawai dalam membantu rekan kerja pada saat pekerjaannya overload.	Tingkat kesiediaan pegawai dalam membantu rekan kerja pada saat pekerjaannya overload.	Ordinal
		b. Kesiediaan pegawai untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya.	1. Tingkat kesiediaan pegawai untuk memberikan bantuan kepada orgnisasi 2. Tingkat kesiediaan pegawai untuk memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja	Ordinal
		c. Kesiediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain ketika tidak	Tingkat kesiediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain ketika tidak dapat menajalankan tugasnya	Ordinal

		dapat menjalankan tugasnya.		
		d. Kesiediaan pegawai meluangkan waktu untuk membantu orang lain yang berkaitan dengan permasalahan	Tingkat kesediaan pegawai dalam meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan sesama rekan kerja	Ordinal
		e. Kesiediaan pegawai membantu pegawai baru	Tingkat kesediaan pegawai dalam membantu pegawai yang baru	Ordinal
	2. <i>Conscientiousness</i>	a. Kerelaan pegawai untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan.	1. Tingkat kerelaan pegawai untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan 2. Tingkat kerelaan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang overload	Ordinal
		b. Memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya.	1. Tingkat pemanfaatan waktu istirahat kerja di dalam organisasi 2. Tingkat pemanfaatan waktu istirahat kerja di luar organisasi	Ordinal
		c. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan tanpa adanya pengawasan	Ordinal
		d. Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini.	Tingkat introspeksi diri atas kedisiplinan selama kerja	Ordinal

		e. Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja.	Tingkat kejujuran dalam bekerja	Ordinal
	3. <i>Sportsmanship</i>	a. Tidak suka mengeluh dalam bekerja.	1. Tingkat keluhan pegawai pada saat bekerja 2. Tingkat optimisme pegawai dalam bekerja	Ordinal
		b. Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.	1. Tingkat profesionalisme pegawai terhadap permasalahan 2. Tingkat tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.	Ordinal
		c. Tidak menghabiskan banyak waktu pada masalah yang tidak penting	Tingkat manajemen waktu dalam permasalahan yang tidak penting	Ordinal
		d. Perilaku tidak suka mencari kesalahan organisasi	Tingkat perilaku pegawai terhadap ketidaksukaan dalam mencari kesalahan organisasi	Ordinal
		e. Perilaku tidak ber-negatif thinking	Tingkat pemikiran yang positif terhadap organisasi	Ordinal
		4. <i>Courtesy</i>	a. Kesadaran pegawai untuk selalu menjaga hubungan baik.	Tingkat kesadaran pegawai dalam menjaga hubungan baik organisasi
	b. Kesadaran pegawai untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-		1. Tingkat kesadaran pegawai terhadap hak masing-masing pegawai 2. Tingkat kesadaran hak pegawai dalam penggunaan hak pegawai yang lain	Ordinal

		hak pegawai yang lain.		
		c. Kesadaran dalam mempertimbangkan dampak atas tindakan pada pekerjaan pegawai lain	Tingkat kesadaran pegawai untuk mempertimbangkan dampak pekerjaan pegawai yang lain.	Ordinal
		d. Kesadaran tidak membuat masalah dengan rekan kerja lain	Tingkat kesadaran dalam membuat kesalahan dengan sesama rekan kerja.	Ordinal
		e. Kesadaran dalam mempertimbangkan dampak dari tindakan terhadap rekan kerja	Tingkat kesadaran pegawai untuk mempertimbangkan dampak pegawai yang lain.	Ordinal
	5. <i>Civic virtue</i>	a. Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan	Tingkat tanggungjawab dalam mengikuti pertemuan tanpa adanya mandat	Ordinal
		b. Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada	Tingkat tanggungjawab dalam mengikuti perubahan pada organisasi	Ordinal
		c. Selalu mengikuti informasi	1. Tingkat tanggungjawab dalam mengikuti informasi terbaru 2. Tingkat tanggungjawab dalam penerimaan informasi yang didapatkan	Ordinal

		d. Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting, tapi dapat mengangkat image organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat loyalitas pegawai dalam menjalankan perintah 2. Tingkat loyalitas pegawai dalam menghadiri pertemuan yang tidak penting 	Ordinal
--	--	--	---	---------

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu dengan data primer yang dimana data tersebut didapatkan secara langsung dari sumber aslinya. Menurut (Sugiyono, 2015), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian ini memakai data primer yang diolah langsung oleh perusahaan atau organisasi dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran. Seperti halnya pada data jumlah staff pegawai dan guru, hasil kuisisioner serta lain sebagainya.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015), data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data langsung kepada pengumpul data. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang didapat dari dokumen-dokumen sekolah, jurnal, artikel, buku dan informasi lainnya yang masih relevan pada pembahasan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4
Jenis dan Sumber Data

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data jumlah pegawai tahun 2019 s.d 2021	Sekunder	Tenaga kepegawaian administrasi SMA Negeri 1 Parigi
2.	Tanggapan pegawai tenaga fungsional guru (pendidik) Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB di SMA Negeri 1 Parigi	Primer	Pegawai SMA Negeri 1 Parigi
3.	Tanggapan pegawai tenaga fungsional guru (pendidik) Non Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB di SMA Negeri 1 Parigi	Primer	Pegawai SMA Negeri 1 Parigi
4.	Tanggapan pegawai tenaga kependidikan Non-Pegawai Negeri Sipil mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB di SMA Negeri 1 Parigi	Primer	Pegawai SMA Negeri 1 Parigi

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data yang diperoleh pada penelitian ini dari beberapa sumber teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan pengamatan secara langsung kepada pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran dengan membagikan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2015), bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab. Selain kuesioner dilakukannya wawancara secara langsung kepada pegawai. Menurut (Sugiyono, 2015), wawancara merupakan pertemuan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab yang akan dapat berkontribusi dalam konflik tertentu. Melakukan observasi secara langsung ke SMA Negeri 1 Parigi, menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2015) menyatakan observasi yaitu suatu proses yang kompleks dan proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data dan informasi yaitu dengan mempelajari berbagai jurnal-jurnal, buku-buku, referensi, literature, laporan, kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk dijadikan landasan teori.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran sebanyak 88 pegawai.

Tabel 3. 5
Populasi Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran

No.	Bagian	Jumlah
1.	Fungsional Guru (Pendidik) PNS	44
2.	Fungsional Guru (Pendidik) Non PNS	26
3.	Tenaga Kependidikan Non PNS	18
Jumlah		88

Sumber : Data SMA Negeri 1 Parigi

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dapat dilihat dengan data yang ada jumlah pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 88 orang, maka yang dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai dengan memakai sampel jenuh.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), validitas yaitu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya jika instrumen kurang valid memiliki validitas yang rendah. Instrumen bisa disebut valid jika dapat mengukur yang diharapkan dan menyatakan data dari variabel secara cepat. Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan dari instrumen tersebut.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dipakai mengenai sasaran dan dapat mengungkapkan data yang diteliti dari variabel dengan secara akurat. Uji validitas ini dihitung dengan memakai korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi
Σx	= Jumlah skor butir (x)
Σy	= Jumlah skor variabel (y)
Σx^2	= Jumlah skor butir kuadrat (x)
Σy^2	= Jumlah skor variabel kuadrat (y)
n	= Jumlah sampel
Σxy	= Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Setiap nilai korelasi terdapat tiga makna yaitu, tidak adanya korelasi, arah korelasi dan besarnya korelasi. Keputusan pada uji validitas dipastikan dengan menggunakan ketentuan, yaitu :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Teknik cara perhitungan yang dipakai dalam menganalisis validitas yaitu teknik korelasional biasa dengan antara korelasi dan skor tes yang divalidasikan pada skor menjadi tolak ukur dari prestasi yang sama. Keputusan dalam pengujian validitas menggunakan taraf signifikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner akan valid.
- c. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel X (Keadilan Organisasional/*Organizational Justice*)

Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel5\%}$ (20)	Keterangan
0.585	0.444	Valid
0.575	0.444	Valid
0.614	0.444	Valid
0.530	0.444	Valid
0.553	0.444	Valid
0.629	0.444	Valid
0.611	0.444	Valid
0.661	0.444	Valid
0.796	0.444	Valid
0.731	0.444	Valid
0.704	0.444	Valid
0.512	0.444	Valid
0.552	0.444	Valid
0.726	0.444	Valid
0.629	0.444	Valid
0.651	0.444	Valid
0.707	0.444	Valid
0.753	0.444	Valid
0.702	0.444	Valid
0.702	0.444	Valid
0.649	0.444	Valid
0.839	0.444	Valid
0.701	0.444	Valid
0.702	0.444	Valid
0.839	0.444	Valid
0.802	0.444	Valid
0.839	0.444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program software SPSS 22 for windows

Tabel 3. 7
Hasil Uji Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel5\%}$ (20)	Keterangan
0.572	0.444	Valid
0.563	0.444	Valid
0.522	0.444	Valid
0.722	0.444	Valid
0.707	0.444	Valid
0.681	0.444	Valid
0.632	0.444	Valid
0.713	0.444	Valid
0.818	0.444	Valid
0.645	0.444	Valid
0.958	0.444	Valid
0.500	0.444	Valid
0.527	0.444	Valid
0.752	0.444	Valid
0.650	0.444	Valid
0.682	0.444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program software SPSS 22 for windows

Tabel 3. 8
Hasil Uji Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior / OCB*)

Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel5\%}$ (20)	Keterangan
0.824	0.444	Valid
0.644	0.444	Valid
0.604	0.444	Valid
0.682	0.444	Valid
0.734	0.444	Valid
0.622	0.444	Valid
0.546	0.444	Valid
0.548	0.444	Valid
0.671	0.444	Valid
0.586	0.444	Valid
0.517	0.444	Valid
0.690	0.444	Valid
0.578	0.444	Valid
0.567	0.444	Valid
0.701	0.444	Valid
0.612	0.444	Valid
0.565	0.444	Valid
0.578	0.444	Valid
0.672	0.444	Valid
0.750	0.444	Valid
0.640	0.444	Valid
0.674	0.444	Valid
0.582	0.444	Valid
0.740	0.444	Valid
0.694	0.444	Valid
0.615	0.444	Valid
0.538	0.444	Valid
0.518	0.444	Valid
0.742	0.444	Valid
0.665	0.444	Valid
0.579	0.444	Valid
0.716	0.444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program software SPSS 22 for windows

Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikan 5%, sehingga dapat diperoleh dari nilai r_{tabel} sebesar 0,444. Maka setiap pertanyaan pada kuesioner bisa dikatakan valid karena setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Artinya pertanyaan dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian ini.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya uji validitas yaitu melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui alat pengumpul data untuk memperlihatkan tingkat ketepatan dan kestabilan serta keakuratan dalam mengungkap gejala tertentu dari kelompok individu walaupun hal tersebut dilaksanakan dalam waktuyang berbeda. Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), reliabilitas merupakan sebuah instrumen yang dapat dipercaya digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data karena instrumen itu sudah baik.

Jika ingin mendapatkan hasil data instrumen yang dipercaya maka instrumen tersebut harus dipercaya. Dalam pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dengan menggunakan rumus alpha. Untuk mencari reliabilitas instrumen dengan skor bukan 1 dan 0, seperti angket atau uraian harus menggunakan rumus alpha.

Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) merupakan statistik yang digunakan dalam menguji reliabilitas pada instrumen penelitian. Instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai apabila koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,70. Dengan rumus dalam mengukur reliabilitas sebagai berikut :

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

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

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

σ^2 = Varians total

Untuk rumus variansnya yaitu :

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

Keterangan :

σ^2 = Varians

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

Widi Gusti Dewi, 2022

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

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

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

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan :

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

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus tersebut menggunakan fasilitas *software* SPSS 22 *for windows*.

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
<i>Organizational Justice</i> /Keadilan Organisasional (X)	0.948	0.444	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0.913	0.444	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> /OCB (Y)	0.946	0.444	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program *software* SPSS 22 *for windows*

Dari table 3.9 dapat disimpulkan bahwa variable *Organizational Justice* (Keadilan Organisasional), Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki keterangan reliabel.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis

Setelah terkumpulnya data, maka langkah selanjutnya yaitu mengolah data. Langkah-langkah untuk pengolahan data secara garis besar yaitu dengan:

1. *Editing*

Angket yang sudah diperiksa telah terkumpul kembali sesudah diisi oleh responden seperti pada pengecekan lengkapnya data yang dimana hal tersebut memeriksa isi instrumen pengumpulan data.

2. *Coding*

Pemberian skor pada setiap pilihan dari item yang disesuaikan pada ketetapan yang ada, dalam menghitung bobot nilai terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam angket memakai skala Likert kategori lima. Bobot atau skor

untuk jawaban positif akan diberi dengan skor 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat puas/ sangat sesuai/ sangat mampu/ sangat menerima/ sangat setuju	5
Puas/ sesuai/ kadang-kadang/ mampu/ menerima/ setuju	4
Cukup puas/ cukup sesuai/ ragu-ragu/ cukup mampu/ cukup setuju	3
Tidak puas/ tidak sesuai/ pernah/ tidak mampu/ tidak menerima/ tidak setuju	2
Sangat tidak puas/ sangat tidak sesuai/ tidak pernah/ sangat tidak mampu/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*

Menghitung hasil dari skoring dan dituangkan pada tabel rekapitulasi dengan secara lengkap.

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item						Total
	1	2	3	4	N	
1							
2							
....							
N							

4. Analisis data, yaitu proses yang dilakukan dalam mengarahkan penilaian agar dapat diungkapkan permasalahan yang dirumuskan pada rumusan masalah. Terdapat dua jenis analisis yaitu:

a. Analisis Verifikatif

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian kuantitatif ini digunakan analisis jalur (*path analysis*), karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu *Organizational Justice* (X), Kepuasan Kerja (Y) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z). hal yang akan diteliti pada

penelitian ini yaitu pengaruh *Organizational Justice* (X) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal sebagai ukuran yang diperoleh dari kuesioner dengan setiap pernyataan terdiri atas alternatif jawaban dengan 5 kategori.

b. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk menggambarkan skor variabel X dan Y serta ketetapannya pada prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

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

dimana:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

2. Membandingkan jumlah skor dari hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium dalam mencari jumlah skor hasil dengan menggunakan 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 responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya dengan:

1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

Sedang : $SS \times JB \times JR$

Rendah: $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

- SR = Skor Rendah
 JB = Jumlah Bulir
 JR = Jumlah Responden

2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

3) Membuat garis kontinum dan menetapkan daerah letak skor hasil penelitian. Dengan menentukan letak skor hasil penelitian pada garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).

Tabel 3. 12
Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner

No.	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1.	0%-20%	Sangat Rendah
2.	21%-40%	Rendah
3.	41%-60%	Cukup
4.	61%-80%	Tinggi
5.	81%-100%	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2015)

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini memakai skala ordinal, maka dari itu seluruh data yang dikumpulkan akan ditransformasi kepada tingkat interval dengan cara *Method of Successive Interval* (MSI). Untuk langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut:

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir akan menentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasil tersebut dikatakan sebagai proposisi, dengan menggunakan rumus :

$$P_i = \frac{f}{N}$$
- Tentukan proporsi kumulatif
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai dentitas untuk setiap nilai z yang diperoleh

Widi Gusti Dewi, 2022

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

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

g. Tentukan Skala Value (SV) dengan rumus :

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

Dimana :

- Scala Value* : Nilai Skala
Density at Lower Limit : Densitas batas bawah
Density at Upper Limit : Densitas batas atas
Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |N_{smin}|]$$

Langkah-langkah tersebut jika dijabarkan dalam bentuk tabel maka akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Pengubahan Data Ordinal Ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scale Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Untuk mengubah skala interval dengan secara teknis akan menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mengetahui perolehan model regresi dapat dihasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu tahap uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sekelompok data atau variabel, dan meninjau apakah

sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji P-Plot, uji Chi Square, Skewnes, dan Kurtonis atau uji P-Plot dan uji Kolmogorov Smirnov. Uji ini memiliki tujuan dalam upaya mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. hal tersebut dapat dilihat dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis diagonalnya. Apabila distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24., 2017).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu:

- a. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, amak dapat dipastikan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data tersebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak memperlihatkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dan juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Data dikatakan normal, jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dinyatakan tidak normal.

3.7.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel dependen dan variabel independent pada model regresi. Jika nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas (Ghozali, Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24., 2017). Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data. Dalam model regresi yang baiksementinya tidak terdapat korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Yang dimaksud yaitu variabel independent sama dengan nol.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual atau observasi keobservasi yang lain. Apabila varian residual satu observasi ke observasi lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Menurut (Ghazali, 2011), model regresi yang baik yaitu homokedastisitas. Pada penelitian ini dalam mengetahui adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan meninjau grafik scatter plot. Berikut ini dasar dalam pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

- a. Apabila terdapat suatu pola pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk plot yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terdapat heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Korelasi

Langkah selanjutnya setelah data tersebut terkumpul yaitu dengan menghitung memakai analisis korelasi untuk melihat ada atau tidaknya hubungan dan jika ada, seberapa kuatnya hubungan tersebut serta berarti atau tidaknya hubungan itu. Dalam penelitian ini memakai variabel satu variabel bebas yakni keadilan organisasi (*Organizational Justice*) (X) dan variabel terikatnya yaitu OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Y) serta dimediasi oleh kepuasan kerja (M). Penggunaan korelasi *product moment* dipakai untuk menguji hubungan antara variabel. Hal ini untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment*:

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

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

Widi Gusti Dewi, 2022

PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai SMA Negeri 1 Parigi Kabupaten Pangandaran)

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

$\sum x$	= 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

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, terdapat batas-batas dalam nilai koefisien korelasi yaitu : $-1 < r < + 1$. Tanda positif menggambarkan terdapat korelasi positif atau korelasi langsung antar kedua variabel. Pada saat adanya kenaikan nilai-nilai X akan diikuti oleh penurunan nilai-nilai Y dan sebaliknya.

Tabel 3. 14
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
0,80-1,00	Sangat kuat

3.7.5 Koefisien Jalur

Koefisien jalur diterapkan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengungkap pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

3.7.5.1 Analisis Jalur Tahap 1

Analisis ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh *Organizational Justice* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Bentuk umum persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan

Y: Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X: *Organizational Justice*

e : *error*

3.7.5.2 Analisis Jalur Tahap 2

Analisis ini untuk mengetahui tentang pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z), dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Z : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kepuasan Kerja

e : *error*

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dimediasi oleh Kepuasan Kerja memiliki bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z = \alpha + bX + (bYXbZ) + e$$

Keterangan:

Z : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Y : Kepuasan Kerja

e : *error*

3.7.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode yang dilakukan untuk menguji adakah hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen. Terdapat dua jenis uji statistik yang peneliti gunakan yaitu:

3.7.6.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik t dilakukan untuk mengungkap sejauh mana pengaruh satu variabel bebas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat/dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Adapun kriteria suatu hasil pengujian hipotesis dapat ditolak ataupun diterima didasarkan pada ketentuan, yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.6.2 Uji F (Serentak)

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik F dilakukan untuk mengungkap adakah pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas/independent yang dimasukkan terhadap variabel terikat/dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($Sig < 0,05$), maka model penelitian dapat digunakan.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($Sig > 0,05$), maka model penelitian tidak dapat digunakan.