

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti. Tahap pertama mencari besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel mediator, yaitu OCB dan *self-management* terhadap *job satisfaction*, serta pada variabel dependen yaitu *performance*. Langkah selanjutnya juga adalah menemukan besarnya pengaruh masing-masing variabel mediator terhadap variabel dependen, maka hasil analisis jalur mediasi dan dampak perubahan yang terjadi akan diperoleh.

Objek penelitian ini adalah seluruh Anggota Polres Bintara Sabhara yang bertugas di Stasiun Karawang. Berlokasi di Jl. Surotokunto No.110, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Dalam memperoleh data tersebut, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner skala ordinal yang akan dianalisis secara deskriptif dan dapat diverifikasi.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan rencana logis dan sistematis untuk menyelesaikan masalah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) menjelaskan, "*Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu atau lebih variabel (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain*".

Sedangkan pendekatan peneliti terhadap penelitian untuk memastikan hasil yang handal dan valid yang memenuhi maksud dan tujuan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2016) juga menjelaskan bahwa metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memeriksa suatu populasi atau sampel tertentu, teknik

pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

### 3.3 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat variabel yang dijadikan suatu sifat dari orang ataupun kegiatan. Sugiyono (2016) telah menuliskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti yang selanjutnya akan diimplementasikan lebih lanjut hasilnya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah perilaku kewarganegaraan organisasi ( $X_1$ ) dan manajemen diri ( $X_2$ )

2. Variabel Mediator (M)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel mediator yaitu kepuasan kerja (M).

3. Variable Dependen (Y)

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

Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel sehingga dengan menggunakan alat bantu pengujian hipotesis dapat lebih tepat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Operasional Variabel OCB X<sub>1</sub>**Tabel 3. 1 Operasional Variabel OCB (X<sub>1</sub>)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan	Skala	Butir
OCB (X <sub>1</sub> )  Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robins, 2006)	<i>Allturism</i> (Altruisme)	Kemauan membantu rekan kerja	Tingkat Altruisme	Saya secara sukarela membantu pekerjaan Anggota lain yang tidak dapat hadir	Ordinal	1
				Saya secara sukarela membantu Anggota lain yang memiliki tugas yang berat	Ordinal	2
				Saya secara sukarela membantu anggota lain yang memiliki masalah dengan pekerjaannya	Ordinal	3
	<i>Civic Virtue</i> (Kebajikan)	Kepatuhan terhadap peraturan	Tingkat Kebajikan Sipil	Saya mengikuti segala perubahan dalam Kepolisian	Ordinal	4
				Saya memperhatikan pengumuman atau berita dari Kepolisian	Ordinal	5
	<i>Conscientiousness</i> (Kesadaran)	Kesadaran atas tanggung jawab kerja	Tingkat Kesadaran	Kehadiran saya di tempat kerja melebihi standar yang ditetapkan oleh Kontrak Kerja Kepolisian	Ordinal	6
				Saya mentaati segala aturan atau regulasi di Kepolisian walaupun tidak ada seorang pun yang mengawasi	Ordinal	7
				Saya percaya bahwa apa yang telah saya perbuat akan mendapatkan hasil yang setimpal	Ordinal	8
	<i>Sportsmanship</i> (Sikap Sportif)	Sportifitas dalam bekerja	Tingkat Sikap Sportif	Saya cenderung memilih untuk melihat sisi positif dari semua permasalahan yang saya hadapi	Ordinal	9
				Saya tidak suka memperbesar masalah masalah kecil yang saya hadapi	Ordinal	10

				Saya merupakan tipe Anggota yang berusaha untuk mencegah terjadinya masalah dengan anggota lain	Ordinal	11
	<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	Kesopanan dalam bekerja	Tingkat Kesopanan	Saya berhati-hati dalam berperilaku karena hal tersebut berdampak terhadap pekerjaan Anggota lain	Ordinal	12
				Saya tidak menyalahgunakan hak Anggota lain	Ordinal	13
				Saya memperhitungkan tindakan yang saya lakukan dan juga dampaknya terhadap Anggota lain	Ordinal	14

Sumber: Data Diolah (2022)

## 2. Operasional Variabel *Self-Management* X<sub>2</sub>

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel *Self-Management* (X<sub>2</sub>)**

Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Pernyataan	Skala	Butir
<b><i>Self-Management</i> (X<sub>2</sub>)</b> Fryne (Gerhardt, 2006) mengungkapkan bahwa manajemen diri didefinisikan sebagai usaha dari individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri untuk tujuan pekerjaannya.	<i>Self-management practice</i> (Praktik manajemen diri)	Intensitas adaptasi diri	Saya selalu beradaptasi pada perubahan situasi dan kondisi	ordinal	15
		Intensitas transparansi diri	Saya selalu jujur dan terbuka pada siapapun	ordinal	16
	<i>Optimistic of Goal Achievement</i> (Optimis Pencapaian Tujuan)	Tingkat optimism	Saya sangat optimis dapat mencapai tujuan pekerjaan saya	ordinal	17
		Pemetaan tujuan	Saya merancang dan memetakan jalan menuju tujuan	ordinal	18
	<i>Self initiative</i> (Inisiatif diri)	Tingkat inisiatif diri	Saya siap untuk bertindak dan mengambil peluang	ordinal	19
	<i>Self improvement</i> (Perbaikan diri)	Intensitas perbaikan diri	Saya memperbaiki diri untuk mencapai standar terbaik	ordinal	20
	<i>Emotion management</i> (Manajemen emosi)	Intensitas pengendalian diri dalam keadaan bahagia	Saya menjaga diri untuk tidak berlebihan dalam mengungkapkan kebahagiaan	ordinal	21

Sinta Gisthi Ardhiani, 2022

PERAN MEDIASI JOB SATISFACTION DALAM PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP PERFORMANCE

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

		Tingkat pengendalian emosi diri dalam keadaan gagal	Jika saya gagal mencapai tujuan, saya berusaha untuk dapat bangkit kembali	Ordinal	22
--	--	---	--	---------	----

Sumber: Data Diolah (2022)

### 3. Operasional Variabel *Job Satisfaction* (M)

**Tabel 3. 3 Operasional Variabel *Job Satisfaction* (M)**

Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Pernyataan	Skala	Butir
<i>Job Satisfaction</i> (M)  Robbins & Coulter (Edison, Anwar, komariah, 2017) menyebutkan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”.	<i>Spirit at Work</i> (Semangat kerja)	Tingkat Kesungguhan dalam bekerja	Saya sering bersungguh-sungguh ketika menjalankan tugas	ordinal	23
		Kualitas tanggung jawab atas pekerjaan	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya emban	Ordinal	24
		Tingkat Disiplin dalam bekerja	Saya disiplin dan selalu tepat waktu dalam bekerja	Ordinal	25
	<i>Happiness at work</i> (Kebahagiaan dalam bekerja)	Kuantitas Optimisme saat bekerja	Saya sering merasa optimis ketika bekerja	ordinal	26
		Kemampuan membangun hubungan baik dengan rekan kerja	Saya selalu mampu membangun hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	27
		Tingkat partisipasi dalam kegiatan di tempat kerja	Saya sering berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diagendakan oleh organisasi kepolisian	Ordinal	28
	<i>Not easily give up</i> (Tidak mudah menyerah)	Kuantitas kebiasaan mengeluh dalam bekerja	Saya jarang mengeluh saat bekerja	Ordinal	29
		Kualitas keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas saya sampai tuntas	Ordinal	30
		Kualitas semangat dalam bekerja	Saya seringkali mencoba memperbaiki suatu kondisi dalam bekerja ketika saya merasa gagal	Ordinal	31
	<i>Willing to accept additional tasks</i> (Rela menerima tambahan)	Kualitas kesukarelaan dalam menerima tugas tambahan	Saya selalu bersedia menerima tugas tambahan setelah menyelesaikan tugas wajib	ordinal	32

	tugas tambahan)	Kualitas semangat saat mengerjakan tugas tambahan	Saya tidak mengeluh ketika mengerjakan pekerjaan tambahan dari atasan	Ordinal	33
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tambahan setelah tugas wajib	Saya menyelesaikan tambahan pekerjaan saya setelah saya menyelesaikan pekerjaan saya yang wajib	Ordinal	34
	<i>Happy to receive a new assignment</i> (Senang menerima tugas baru)	Tingkat kesenangan dalam menerima tugas baru	Saya selalu merasa senang ketika mendapat tugas baru	Ordinal	35
		Kemampuan adaptasi dgn tugas baru	Saya mampu beradaptasi dengan tugas baru dari atasan	Ordinal	36
		Kemampuan menyelesaikan tugas baru dengan baik	Saya merasa sering menyelesaikan tugas baru dengan baik	Ordinal	37

Sumber: Data Diolah (2022)

#### 4. Operasional Variabel *Performance* (Y)

**Tabel 3. 4 Operasional Variabel *Performance* (Y)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Pernyataan	Skala	Butir
Performance (Y)  Kinerja polisi merupakan hasil kerja polisi secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh polisi dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Diadopsi dari Mangkunegara (2016)	<i>Quality</i>	Efektivitas melakukan pekerjaan	Tingkat efektivitas	Saya melakukan pekerjaan dengan efektif	ordinal	38
		Efisiensi penyelesaian pekerjaan	Tingkat efisiensi	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan sehingga efisien	ordinal	39
	<i>Quantity</i>	Ketercapaian target	Tingkat ketercapaian	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang ditargetkan	ordinal	40
	<i>Timeline</i>	Kecepatan melakukan pekerjaan	Tingkat kecepatan	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat	ordinal	41
	<i>Responsibility</i>	Kesungguhan mengerjakan tugas	Tingkat kesungguhan	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan penugasan kerja	ordinal	42
		Kesediaan menerima resiko pekerjaan	Tingkat kesediaan	Saya bersedia menerima resiko apapun jika salah dalam bekerja	ordinal	43
	<i>Cooperation</i>	Kemauan kerja sama	Tingkat kemauan	Saya memiliki kemauan untuk	ordinal	44

				bekerjasama dalam bekerja		
		Kemampuan kerja sama	Tingkat kemampuan	Saya memiliki kemampuan untuk kerja sama dengan anggota lain dalam bekerja	ordinal	45

Sumber: Data Diolah (2022)

### 3.4 Tipe dan Sumber Data

Data adalah hasil pengamatan dan pengukuran empiris yang mengungkapkan fakta tentang karakteristik gejala tertentu. Data dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, data sekunder dan data primer. Hermawan (Primaskara, E.A, 2020) memberikan makna sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab permasalahan atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif atau deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei atau kuesioner. Dalam penelitian ini, sumber data primer adalah kuesioner yang didistribusikan kepada beberapa responden sesuai dengan target dan mewakili seluruh populasi data penelitian. Ini dalam bentuk survei terhadap anggota Sabhara di Kepolisian Karawang.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dalam bentuk variabel, simbol, atau konsep yang dapat mengasumsikan salah satu dari sekumpulan nilai (McDaniel & Gates, 2015). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah karya sastra, artikel, jurnal, website, dan berbagai sumber informasi lainnya.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Anggota Polisi satuan Sabhara Polres Karawang.

Jumlah yang dimaksud akan dijelaskan melalui tabel di berikut:

**Tabel 3. 5 Jumlah Populasi**

Bagian	Anggota Polisi Bintara
Satuan/Unit Sabhara	111

Sumber: Data Diolah (2022)

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi sebagai Anggota Bintara (bukan pimpinan/ketua kelompok kerja/perwira) dan bekerja dengan rentang usia 18-60 tahun (generasi ‘baby boomer’ hingga ‘z’). Merujuk pada banyak artikel online serta artikel Basuki, Rahmad (2021) dalam [djkn.kemenkeu.go.id](http://djkn.kemenkeu.go.id),

**Tabel 3. 6 Gen Kelahiran**

Nama Gen	Tahun Lahir	Usia di 2022
Post Gen Z	2013- Seterusnya	8 tahun kebawah
Gen Z	1997-2012	9-24 tahun
Gen Y	1981-1996	25-40 tahun
Gen X	1965-1980	41-56 tahun
Baby Boomer	1946-1964	57-75 tahun
Pre Boomer	Sebelum-1945	76 tahun keatas

Sumber: Data Diolah (2022)

Total populasi berjumlah 111 Anggota yang diambil dari beberapa kelompok yakni Anggota yang bekerja di unit Turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli), unit Dalmas (pengendalian masa), unit Pam Obvit (pasukan pengamanan objek vital), unit penjagaan Mako dan Tahanan, serta Staf Admin Sabhara dengan rentang usia 18 hingga 60 tahun yang termasuk Anggota Polisi Bintara. Berikut tabel klasifikasi Anggota sesuai unit kerjanya:

**Tabel 3. 7 Klasifikasi Anggota Sabhara sesuai Unit Kerja**

No	Unit Kerja	Jumlah Anggota	Rentang usia
----	------------	----------------	--------------



1	Bintara unit Turjawali	13	26-40 Tahun
2	Bintara unit Dalmas	54	18-40 Tahun
3	Bintara unit Pam Obvit	29	26-50 Tahun
4	Bintara unit Penjagaan Mako & Tahanan	11	26-60 Tahun
5	Bintara Staf Admin Sabhara	4	18-40 Tahun
Total ANGGOTA		<b>111</b>	

Sumber: Data Diolah (2022)

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Dalam pengukuran tersebut Majid (2013: 40) mengungkapkan, “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka dapat diketahui butir-butir yang sah yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.”

Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang tertutup (pertanyaan tersebut sudah dipersiapkan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya). Cara pengumpulan datanya yakni responden diminta mengisi kuesioner dengan skala ordinal, setelah jawaban diketahui maka peneliti mulai mengolah, mengalisa, dan mengumpulkan data untuk ditindaklanjuti. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ordinal, dengan tanggapan antara lain: 1.) Sangat Tidak Setuju, 2.) Tidak Setuju, 3.) Cukup Setuju, 4.) Setuju, dan 5.) Sangat Setuju.

Data dari skala ini akan ordinal sedangkan analisis datanya menggunakan regresi linier berganda yang membutuhkan data interval, maka perlu adanya konversi data ordinal menjadi interval dengan *Method Successive Interval (MSI)*. Instrumen penelitian melupakan alat bantu untuk melancarkan kegiatan penelitian ini dan

dapat secara sistematis dalam data yang dihasilkan. Instrumen dalam penelitian ini berupa pedoman kuesioner atau angket pernyataan yang dapat mewakili pendapat responden.

### 3.7 Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang absah dan terpercaya. Suharsimi (Majid, 2013:42) mengatakan bahwa “Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”. Peneliti juga menggunakan validitas konstruk. Eko Putro (Majid, 2013: 43) “Validitas konstruk mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mengukur konsep dari suatu teori, yaitu yang menjadi dasar penyusunan instrumen”. setelah melakukan uji validasi, berikut hasil uji validitas instrumen untuk penelitian ini;

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (X<sub>1</sub>)**

<b>No. Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterang an</b>
1	0,51 154	0,3 61	Valid
2	0,73 808	0,3 61	Valid
3	0,76 029	0,3 61	Valid
4	0,88 595	0,3 61	Valid
5	0,86 348	0,3 61	Valid
6	0,54 626	0,3 61	Valid
7	0,83 591	0,3 61	Valid
8	0,86 251	0,3 61	Valid

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterang an
9	0,83 591	0,3 61	Valid
10	0,78 63	0,3 61	Valid
11	0,88 595	0,3 61	Valid
12	0,87 469	0,3 61	Valid
13	0,79 366	0,3 61	Valid
14	0,72 713	0,3 61	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.8 membahas hasil uji validitas variable OCB ( $X_1$ ), terdapat 14 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai t hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga 14 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Management* ( $X_2$ )**

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterang an
1	0,92 97	0,3 61	Valid
2	0,81 496	0,3 61	Valid
3	0,93 997	0,3 61	Valid

<b>No. Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterang an</b>
4	0,88 942	0,3 61	Valid
5	0,93 467	0,3 61	Valid
6	0,55 893	0,3 61	Valid
7	0,90 462	0,3 61	Valid
8	0,88 694	0,3 61	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.9 membahas hasil uji validitas variabel *Self-Management* ( $X_2$ ), terdapat 8 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai t hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga 8 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction* (M)**

<b>No. Instrumen</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterang an</b>
1	0,385 56	0,3 61	Valid
2	0,749 49	0,3 61	Valid
3	0,898 71	0,3 61	Valid
4	0,924 79	0,3 61	Valid

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterang an
5	0,924 79	0,3 61	Valid
6	0,864 56	0,3 61	Valid
7	0,889 14	0,3 61	Valid
8	0,945 7	0,3 61	Valid
9	0,944 68	0,3 61	Valid
10	0,745 62	0,3 61	Valid
11	0,905 58	0,3 61	Valid
12	0,884 72	0,3 61	Valid
13	0,966 44	0,3 61	Valid
14	0,966 44	0,3 61	Valid
15	0,932 74	0,3 61	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.10 membahas hasil uji validitas variabel *Job Satisfaction* (M), terdapat 15 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai t hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga 15 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Variabel *Performance* (Y)**

Sinta Gisthi Ardhiani, 2022

PERAN MEDIASI JOB SATISFACTION DALAM PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP PERFORMANCE

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

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterang an
1	0,977 83	0,3 61	Valid
2	0,941 2	0,3 61	Valid
3	0,977 83	0,3 61	Valid
4	0,649 59	0,3 61	Valid
5	0,861 25	0,3 61	Valid
6	0,943 65	0,3 61	Valid
7	0,917 35	0,3 61	Valid
8	0,949 69	0,3 61	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3.11 membahas hasil uji validitas variabel *Performance* (Y), terdapat 8 item pernyataan yang bernilai positif dan dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan dari nilai t hitung yang hasilnya lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,361$ , sehingga 8 item pernyataan tersebut dinyatakan layak dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### 3.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui reliabilitas atau sifat terpercaya instrumen dalam mengumpulkan data penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut ketika dipakai untuk mengukur suatu gejala yang sama dalam waktu yang berbeda akan menunjukkan hasil yang sama.

Hasil uji reliabilitas diolah dengan menggunakan software *SPSS versi 25.0 for windows*. Kaplan (Majid, 2013: 48) “Instrumen dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *Alpha* sekurang-kurangnya 0,7”. Setelah melakukan uji coba instrumen untuk didistribusikan kepada termohon anggota kepolisian, diperoleh hasil seperti di bawah ini untuk hasil uji reliabilitas.

**Tabel 3. 12 Total Responden Uji Instrumen**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Diolah (2022)

**Tabel 3. 13 Statistik Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	4

Sumber: Data Diolah (2022)

Keandalan ditentukan dengan berulang kali mengukur konstruksi atau minat variabel. Semakin tinggi tingkat hubungan antara skor yang diperoleh melalui pengukuran berulang, semakin dapat diandalkan skalanya. *Alpha Cronbach* dalam hal ini adalah 97,2%. sedangkan *Alpha Cronbach* di setiap variabel dan setiap item dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 14 Cronbach's Alpha setiap Variabel**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1 X	13.7647	2.338	.859	.793	.983
2 X	13.7537	2.074	.968	.948	.952
M	13.7793	2.055	.953	.920	.957
Y	13.7543	2.050	.946	.946	.959

Sumber: Data Diolah (2022)

**Tabel 3. 15 Cronbach's Alpha perButir Kuisioner**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 X	201.8667	453.913	.322	.	.985
1.2 X	201.7000	452.010	.698	.	.983
1.3 X	201.7000	447.734	.660	.	.983
1.4 X	201.6000	452.110	.743	.	.983
1.5 X	201.6333	450.585	.797	.	.983
1.6 X	202.1333	449.637	.365	.	.985
1.7 X	201.6667	449.195	.848	.	.983
1.8 X	201.6667	446.920	.843	.	.983
1.9 X	201.6667	449.195	.848	.	.983
1.10 X	201.7667	446.116	.661	.	.983
1.11 X	201.6000	450.386	.831	.	.983
1.12 X	201.6333	447.895	.932	.	.983



X	201.6000	451.834	.757	.	.983
1.13					
X	201.7667	439.771	.774	.	.983
1.14					
X	201.6333	447.895	.932	.	.983
2.1					
X	201.9667	434.999	.778	.	.983
2.2					
X	201.6667	446.851	.963	.	.983
2.3					
X	201.6667	445.816	.891	.	.983
2.4					
X	201.7000	444.424	.939	.	.983
2.5					
X	201.7333	451.582	.426	.	.984
2.6					
X	201.7000	445.045	.912	.	.983
2.7					
X	201.5667	451.151	.821	.	.983
2.8					
M	202.0667	454.133	.289	.	.985
1					
M	201.5667	451.840	.785	.	.983
2					
M	201.6000	449.697	.867	.	.983
3					
M	201.6333	448.309	.911	.	.983
4					
M	201.6333	448.309	.911	.	.983
5					
M	201.8000	442.166	.792	.	.983
6					
M	201.7667	444.116	.850	.	.983
7					
M	201.6667	446.851	.963	.	.983
8					
M	201.7000	444.424	.939	.	.983
9					
M	201.8000	441.821	.754	.	.983
10					
M	201.7000	445.666	.886	.	.983
11					

M	201.7333	442.064	.859	.	.983
12					
M	201.7333	441.995	.937	.	.983
13					
M	201.7333	441.995	.937	.	.983
14					
M	201.8000	437.821	.880	.	.983
15					
Y	201.7000	444.424	.939	.	.983
1					
Y	201.7333	442.064	.859	.	.983
2					
Y	201.7000	444.424	.939	.	.983
3					
Y	201.8667	446.533	.545	.	.984
4					
Y	201.6667	446.092	.879	.	.983
5					
Y	201.6667	446.851	.963	.	.983
6					
Y	201.6333	448.309	.911	.	.983
7					
Y	201.6667	445.885	.888	.	.983
8					

Sumber: Data Diolah (2022)

*Alpha Cronbach* adalah ukuran keandalan yang memiliki nilai mulai dari nol hingga satu (Hair et al., 2010: 92). Menurut Malhotra (2012: 317), keandalan adalah sejauh mana skala dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika instrumen digunakan berulang kali untuk memberikan hasil pengukuran yang sama.

Selain menggunakan uji reliabilitas, kelayakan instrumen juga dapat dilakukan dengan melakukan uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*). KMO adalah uji yang dilakukan untuk menentukan kelayakan dari suatu analisis faktor yang akan dilakukan. Skala uji KMO berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai KMO hitung lebih rendah dari 0.5, maka analisis faktor tidak layak dilakukan berikut ini adalah hasil uji kelayakan yang telah dilakukan untuk instrumen dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 16 Hasil Uji KMO and Bartlett's**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.801
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	175.623
Sphericity	6
df	6
Sig.	.000

Sumber: Data Diolah (2022)

**Tabel 3. 17 Matrix Anti-image**

**Anti-image Matrices**

		X1	X2	M	Y
Anti-image Covariance	X	.207	-	-	.034
	1		.052	.040	
	X	-	.052	-	-
	2	.052		.008	.036
	M	-	-	.080	-
Anti-image Correlation	X	.826 <sup>a</sup>	-	-	.319
	1		.503	.309	
	X	-	.780 <sup>a</sup>	-	-
	2	.503		.120	.675
	M	-	-	.863 <sup>a</sup>	-
	Y	.034	-	-	.054
		.040	.008	.035	
	Y	.034	.036	.035	.054
		.309	.120	.535	
	Y	.319	.675	.535	.746 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Sumber: Data Diolah (2022)

Seperti data pada tabel di atas, kelayakan keempat variabel tersebut berada pada (0,801) di atas 0,5 atau di atas 5%, yang berarti dapat dikatakan layak untuk digunakan. Jika menggunakan KMO dan Bartlett's, seperti data pada tabel di atas, penempatan semua variabel berada pada (0,801) di atas 0,5 atau di atas 5% yang dianggap cocok untuk digunakan.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Sinta Gisthi Ardhiani, 2022

*PERAN MEDIASI JOB SATISFACTION DALAM PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN SELF-MANAGEMENT TERHADAP PERFORMANCE*

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

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tentang data-data hasil statistik yang diperoleh. Uji deskriptif akan digambarkan dengan menggunakan data rata-rata/mean, median, dan standar deviasi dari hasil penelitian.

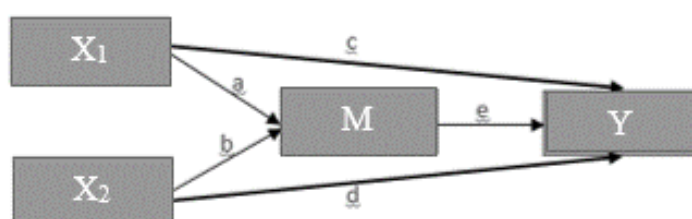
Pada penelitian ini akan membahas terkait pengaruh OCB dan *Self-Management* terhadap *Job Satisfaction* serta dampaknya terhadap *Performance*. Analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian yaitu diantaranya adalah:

1. Analisis deskriptif tanggapan Anggota terkait tingkat penerapan OCB.
2. Analisis deskriptif tanggapan Anggota terkait kualitas *Self-Management*.
3. Analisis deskriptif tanggapan Anggota terkait kualitas *Job Satisfaction*.
4. Analisis deskriptif tanggapan Anggota terkait kualitas *Performance*.

### 3.9.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan path analisis dan uji sobel untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono: 2009).

Pengujian teorinya dilakukan dengan menguji suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode ini melakukan pengolahan data dengan bentuk angka dan dianalisis dengan analisis korelasi, yakni suatu teknik analisis jalur hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variable terikatnya.



Sumber: Data Diolah (2022)

### Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur

Keterangan:

$X_1$  (OCB)

$X_2$  (*Self-Management*),

M (*Job Satisfaction*),

Y (*performance*)

Berdasarkan Gambar 3.1 setiap nilai “a”, “b”, “c”, “d”, dan “e” menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel:

1. Pengaruh langsung OCB ke *Job Satisfaction* (a)
2. Pengaruh langsung *Self-Management* ke *Job Satisfaction* (b)
3. Pengaruh langsung OCB ke *performance* (c)
4. Pengaruh langsung *Self-Management* ke *performance* (d)
5. Pengaruh tidak langsung OCB ke *performance* melalui *Job Satisfaction* (a x e)
6. Pengaruh tidak langsung *Self-Management* ke *performance* melalui *Job Satisfaction* (b x e)
7. Pengaruh total (c + (a x e)) dan (d + (b x e))

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini. Salah Satu alat analisis jalur dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Sobel.

#### 3.9.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis penelitian. Jika data terbukti normal, maka uji hipotesis 1 dan 2 menggunakan *Paired Sample-Test* serta analisis hipotesis 3 menggunakan *Independent Sample-Test*. Nahm, (2016: 9) “*Nonparametric analysis focuses on the order of the data size rather than on the value of the data per se.*” ia juga mengungkapkan di halaman yang sama bahwa, “*Although this can result in a loss of information of the original data, nonparametric analysis has more statistical power than parametric analysis when the data are not normally*

*distributed*”. Berikut adalah gambaran analog dari uji parametrik dan uji non-parametrik yang biasanya digunakan,

	Parametric tests	Nonparametric tests
One sample	One sample t test	Sign test Wilcoxon's signed rank test
Two sample	Paired t test	Sign test Wilcoxon's signed rank test
	Unpaired t test	Mann-Whitney test Kolmogorov-Smirnov test
K-sample	Analysis of variance	Kruskal-Wallis test Jonckheer test
	2 way analysis of variance	Friedman test

Sumber: Nahm (2016: 10)

### Gambar 3. 2 Analog tes parametrik dan Non-parametrik

Majid, (2013: 55) “Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi di antara variabel bebas (OCB dan *Self-Management* ) terhadap variabel terikat (*performance*)”. Uji *Paired Sample Test* dapat digunakan untuk membandingkan rata – rata dua variabel dalam satu group. Artinya analisis ini berguna untuk melakukan pengujian dua sampel yang berhubungan atau dua sampel berpasangan. Uji *Paired Sample-Test* ini menggunakan SPSS *versi 22.0*.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis menurut Suliyanto Jumiko (Majid, 2013: 55) adalah jika: “1)  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau signifikan  $\leq 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima., 2)  $t\text{ hitung} \leq t\text{ tabel}$ , atau signifikan  $> 0.05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial (uji t).

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut:

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

Keterangan :

$\rho_{YX_1}$	Koefisien jalur
$R_y^2$ ( $X_1X_2$ )	Koefisien determinasi
$CR_{ii}$	Nilai diagonal invers matrik korelasi pada baris i dan kolom i
K	Banyaknya variabel independen dalam sub- struktur yang sedang diuji

Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi  $H_0$  dan  $H_1$   $H_0 : b_i = 0$  ,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.  $H_a : b_i \neq 0$  ,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. *Level of significant*

Sampel 91 orang, maka t tabel = t (  $\alpha = 0,05$  )

3. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  gagal ditolak apabila t hitung < t tabel

$H_1$  ditolak apabila t hitung > t tabel

4. Tes Statistik

rata – rata sampel pertama – rata – rata sampel kedua

t =  $\frac{\text{rata – rata sampel pertama – rata – rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata – rata kedua sampel}}$

Kesimpulan :

Apabila t-hitung > t-tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif. Apabila t-hitung < t-tabel maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh. Setelah model diuji kemudian dengan hasil yang mengindikasikan model tersebut fit dengan data, maka tahapan berikutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *resampling bootstrap*. Uji hipotesis dilakukan untuk

membandingkan antara t-hitung dengan t tabel. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) maka hipotesis diterima. Selain itu untuk menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima begitu pun sebaliknya. Berikut adalah rumusan hipotesis yang diajukan:

a. Hipotesis Pertama

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara OCB terhadap *job satisfaction*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara OCB terhadap *job satisfaction*

b. Hipotesis Kedua

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *job satisfaction*.

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *job satisfaction*.

c. Hipotesis Ketiga

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara OCB terhadap *performance*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara OCB terhadap *performance*

d. Hipotesis Keempat

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *performance*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *performance*

e. Hipotesis Kelima

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *performance*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *performance*

f. Hipotesis Keenam

H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara OCB terhadap *performance* melalui *job satisfaction*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara OCB terhadap *performance* melalui *job satisfaction*

d. Hipotesis Ketujuh



H0 :  $\beta \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *performance* melalui *job satisfaction*

HA :  $\beta > 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *self-management* terhadap *performance* melalui *job satisfaction*

#### **3.9.4 Analisis Koefisien Determinasi**

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

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien korelasi yang dikuadratkan