

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian dan Unit Analisis**

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

1) Variabel bebas/independen (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2021) variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya variabel terikat. Maka dari itu, variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

2) Variabel terikat/dependen (*dependent variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi data karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2021). Variabel dependen disebut dengan variabel respons, output, dan kriteria. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* ( $Y$ ).

##### **3.1.2. Unit Analisis**

Unit analisis penelitian adalah Karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad yang bertempat di Jalan Jenderal Gatot Subroto No. 517 Kelurahan Sukapura, Kecamatan Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285.

#### **3.2. Metode dan Desain Penelitian**

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

Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu adalah definisi dari metode penelitian (Sugiyono, 2021). Berdasarkan variabel yang diteliti pada penelitian ini, metode penelitian yang dipakai yaitu metode penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif bermaksud untuk mendeskripsikan dengan gambaran yang sistematis dan faktual. Sedangkan penelitian verifikatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis dengan cara pengumpulan data primer, sehingga akan diuji apakah ada pengaruh antara

*Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan.

### 3.2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian bersifat korelasional dengan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berarti suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2021). Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad.

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel berguna agar memudahkan pembaca dalam memahami serta menghindari kesalahan yang terjadi dalam membahas variabel dalam penelitian ini. Berikut penjabaran variabel penelitian ke dalam operasional variabel:

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel *Servant Leadership* (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Servant Leadership</i> (X <sub>1</sub> )  <i>Servant Leadership</i> adalah sikap alamiah seorang pemimpin yang merasakan posisi orang yang dipimpinnya, sehingga secara spontan mempunyai rasa peduli dan rasa memiliki yang dalam.	Kasih sayang	Pemimpin mampu memberikan pengertian dan perhatian pada karyawan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam memahami emosional karyawan	Ordinal
			Tingkat kemampuan pemimpin dalam berempati terhadap karyawan	Ordinal
		Pemimpin memiliki kepedulian pada karyawan	Tingkat kepekaan pemimpin pada karyawan yang sedang memiliki masalah	Ordinal
			Tingkat kepedulian pemimpin pada karyawan	Ordinal
	Pemberdayaan	Pemimpin mampu untuk	Tingkat kemampuan pemimpin dapat	Ordinal

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Maxwell (2018)		mendengarkan saran dari karyawan	mendengarkan saran dari karyawan		
			Tingkat kemampuan pemimpin bersedia dalam menerima kritik dari karyawan	Ordinal	
		Pemimpin mampu untuk memberikan kepercayaan pada karyawan	Tingkat kemampuan pemimpin merasa percaya dalam mendelegasikan tugasnya pada karyawan	Ordinal	
			Tingkat kemampuan pemimpin percaya pada karyawannya dapat mengerjakan tugas sendiri dengan baik	Ordinal	
	Visi	Pemimpin mampu mempersiapkan masa depan dengan persuasif	Tingkat kecermatan pemimpin dalam merancang masa depan	Ordinal	
			Tingkat kemampuan pemimpin untuk mengajak karyawan dalam merancang masa depan	Ordinal	
		Pemimpin mampu dalam berpikir visioner untuk kemajuan perusahaan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mencari solusi atas permasalahan perusahaan	Ordinal	
			Tingkat kemampuan pemimpin dalam merumuskan tujuan untuk memajukan perusahaan	Ordinal	
		Kerendahan Hati	Pemimpin dapat menghormati karyawannya	Tingkat perilaku pemimpin yang tidak pandang bulu dalam menghargai karyawannya	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
			Tingkat perilaku pemimpin dalam menghormati karyawan dengan cara berbicara menggunakan kata-kata yang baik	Ordinal	
		Pemimpin dapat menghargai hasil pekerjaan karyawan	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan pujian	Ordinal	
			Tingkat kemampuan pemimpin yang mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan memberikan hadiah sederhana	Ordinal	
	Kepercayaan	Pemimpin dapat menjaga Amanah yang diberikan dengan baik		Tingkat kemampuan pemimpin dalam berperilaku jujur terhadap dirinya, karyawan dan perusahaan	Ordinal
				Tingkat kemampuan pemimpin dalam bekerja bersungguh-sungguh	Ordinal
		Pemimpin selalu mengerjakan tugasnya dengan hasil yang maksimal		Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengerjakan tugasnya melebihi standar	Ordinal
				Tingkat kemampuan pemimpin dalam menghasilkan capaian di luar tugas pokok pekerjaannya	Ordinal

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )  Kepuasan kerja diartikan sebagai respon emosional terhadap segi pekerjaan seseorang (Luthans, 2015)	Isi Pekerjaan	Karyawan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan	Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani	Ordinal	
			Tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sesuai dengan <i>job desc</i> yang diberikan	Ordinal	
		Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian	Tingkat kepuasan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan bidang keahlian	Ordinal	
			Tingkat kepuasan pekerjaan yang dijalani sudah sesuai dengan kemampuan	Ordinal	
	Rekan Kerja	Hubungan bersama rekan kerja dapat terjalin dengan baik		Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	Ordinal
				Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik jika ada dukungan dari rekan kerja	Ordinal
		Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama		Tingkat kepuasan karyawan dengan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal
				Tingkat kepuasan seluruh karyawan dalam bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	Ordinal
	Promosi	Promosi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan		Tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan	Ordinal
				Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Kebijakan perusahaan yang adil dalam memberikan kesempatan pada karyawan untuk promosi jabatan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap keterbukaan kesempatan promosi jabatan untuk semua karyawan tanpa terkecuali	Ordinal
	Supervisor	Atasan dapat memberikan pengertian dan pengarahan yang baik pada karyawan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan dalam memberikan arahan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap kemampuan komunikasi atasan dalam proses penyelesaian masalah	Ordinal
		Atasan dapat meluangkan kesempatan dan waktu untuk membantu karyawan yang kesulitan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu karyawan	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap perilaku atasan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberi kritik dan saran yang mendukung	Ordinal
	Manajemen dan organisasi	Karyawan puas dengan sistem penggajian perusahaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima	Ordinal
			Tingkat kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diterima sesuai dengan hak karyawan	Ordinal
		Karyawan puas dengan gaji yang diterima karena	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sesuai dengan keterampilan	Ordinal

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		sesuai dengan keahlian dan tugas	Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang sesuai dengan beban kerja atau tugas yang diberikan	Ordinal

**Tabel 3. 3** Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Y)*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
<p>OCB (Y)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behaviour</i> atau perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku seseorang yang tidak menjadi kewajiban dari pekerjaan formal seorang karyawan tetapi sangat mendukung dalam berjalannya kegiatan di organisasi secara efektif. OCB adalah bentuk perilaku karyawan yang inisiatif tanpa pamrih.</p> <p>Robbins <i>et al</i> (2018)</p>	<i>Altruism</i>	Karyawan membantu rekan kerja yang berkesulitan dalam bekerja	Tingkat perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang berkesulitan pada konteks pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang berkesulitan di luar konteks pekerjaan	Ordinal	
		Karyawan berinisiatif untuk membantu pekerjaan rekan yang sedang berhalangan	Tingkat inisiatif karyawan dalam menggantikan rekan yang berhalangan hadir	Ordinal	
			Tingkat inisiatif karyawan dalam berpendapat terhadap rekan mengenai pekerjaan	Ordinal	
		<i>Conscientiousness</i>	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan datang lebih awal	Tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
				Tingkat kedisipinan karyawan datang lebih awal	Ordinal
	Karyawan dapat memiliki hasil kerja yang melampaui standar		Tingkat perilaku karyawan yang memiliki hasil kerja melebihi standar	Ordinal	
			Tingkat karyawan menggunakan waktu istirahat dengan baik	Ordinal	

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Karyawan memiliki keasadaran untuk menaati peraturan dan instruksi yang diberikan	Tingkat kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan	Ordinal
			Tingkat kesadaran karyawan dalam berperilaku jujur saat bekerja	Ordinal
	<i>Sportsmanship</i>	Karyawan memiliki toleransi terhadap situasi yang kurang ideal	Tingkat perilaku karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang kurang ideal	Ordinal
			Tingkat perilaku karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan	Ordinal
		Karyawan selalu berpikiran positif terhadap perusahaan	Tingkat perilaku karyawan untuk tidak mencari kesalahan perusahaan	Ordinal
			Tingkat perilaku karyawan untuk tidak berpikiran negatif dalam melihat suatu permasalahan	Ordinal
	<i>Courtesy</i>	Saling menghargai antar karyawan	Tingkat perilaku karyawan dalam menghargai antar rekan kerja	Ordinal
			Tingkat perilaku karyawan dalam menghindari perselisihan antar karyawan	Ordinal
		Karyawan tidak menyalahgunakan hak serta kewajiban dan mempertimbangkan dampak terhadap pekerjaan rekan kerja	Tingkat perilaku karyawan untuk tidak menyalahgunakan hak karyawan lain	Ordinal
			Tingkat perilaku karyawan dalam mempertimbangkan efek dari tindakannya	Ordinal



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			terhadap pekerjaan rekan kerja	
	<i>Civic Virtue</i>	Karyawan berpartisipasi aktif	Tingkat partisipasi karyawan pada kegiatan di dalam perusahaan	Ordinal
			Tingkat partisipasi karyawan pada kegiatan di luar perusahaan	Ordinal
		Karyawan sangat peduli dengan keberlangsungan hidup perusahaan serta menjaga lingkungan dan fasilitas kerja dengan baik	Tingkat kepedulian karyawan terhadap keberlangsungan hidup perusahaan	Ordinal
			Tingkat kepedulian karyawan dalam menjaga fasilitas kerja dengan baik	Ordinal

### 3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1. Sumber Data

Sumber data merupakan bagian yang penting saat melakukan penelitian, sumber data dapat diperoleh sebagai berikut:

##### 1) Data Primer

Pencarian data secara langsung merupakan arti dari data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung dari perusahaan dengan cara *interview* serta membagikan angket kepada karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad.

##### 2) Data Sekunder

Sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada peneliti merupakan definisi dari data sekunder. Pada penelitian ini, data sekunder didapatkan melalui berbagai jenis sumber sebagai informasi untuk peneliti seperti dari buku (cetak maupun *e-book*), artikel, dan jurnal serta informasi

Reza Gina Sopia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

lain yang memiliki hubungan yang relevan dengan masalah yang diulas dalam penelitian ini.

### 3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui studi lapangan dengan wawancara dan kuesioner dengan pertanyaan tertulis. Daftar pertanyaan meliputi pertanyaan terkait variabel dependen dan independen, yaitu variabel *Servant Leadership*, Kepuasan Kerja, dan OCB. Cara pengisian angket yaitu responden memilih salah satu opsi jawaban yang kemudian akan diolah dengan skala LIKERT atau skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2021). Selain dari itu, peneliti juga menggunakan studi kepustakaan untuk pendalaman dalam mencari referensi.

## 3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Objek yang akan diteliti di dalam populasi disebut dengan unit analisis bisa berupa orang, perusahaan, media, dan lain-lain. Populasi yang dipakai pada penelitian ini adalah Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad yang bertempat di Kota Bandung.

### 3.5.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad memiliki karyawan sebanyak 267 orang. Maka, untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data penelitian perlu diambil sampel yang merepresentasikan seluruh populasi yang dihitung menggunakan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{267}{267 \cdot (0,1)^2 + 1} = 72,75 = 73 \text{ orang karyawan}$$

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$d^2$  = Taraf Signifikan (0,1)

Maka dari itu, sampel yang akan digunakan berdasarkan perhitungan di atas adalah sebanyak 73 orang karyawan dan ditambah 10% untuk mengantisipasi kesalahan (*buffer*). Maka, jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad.

### 3.5.3. Teknik Sampling

Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Metode tersebut adalah metode sederhana sebab pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Maka dari itu, sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 80 orang karyawan Divisi Infrastruktur Perhubungan PT Pindad dari jumlah total 267 karyawan.

## 3.6. Uji Instrumen Penelitian

### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, begitupun sebaliknya jika instrumen memiliki tingkat validitas yang rendah maka instrumen tersebut kurang atau tidak valid. Instrumen yang valid dapat mengukur pertanyaan yang dibutuhkan serta dapat mengungkap kebenaran data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Uji validitas juga dapat digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan atau kevalidan suatu instrumen. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

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	=	Jumlah responden

Pengujian koefisien ( $r_{xy}$ ) diwujudkan dengan cara perbandingan antara  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% adalah sebagai berikut:

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

Berikut merupakan tabel interpretasi dari nilai r:

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

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,801 – 1,000	Tinggi
0,601 – 0,800	Cukup
0,401 – 0,600	Agak Rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

**Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Servant Leadership)**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria
1	0,865	0,444	Valid
2	0,834	0,444	Valid
3	0,878	0,444	Valid
4	0,879	0,444	Valid
5	0,882	0,444	Valid
6	0,899	0,444	Valid
7	0,706	0,444	Valid
8	0,767	0,444	Valid
9	0,670	0,444	Valid
10	0,770	0,444	Valid
11	0,797	0,444	Valid
12	0,837	0,444	Valid
13	0,668	0,444	Valid
14	0,878	0,444	Valid
15	0,786	0,444	Valid
16	0,915	0,444	Valid
17	0,777	0,444	Valid
18	0,776	0,444	Valid
19	0,942	0,444	Valid
20	0,812	0,444	Valid

Sumber: *Output Pengolahan Data Primer melalui SPSS 24.0 for windows*

**Tabel 3. 6 Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja)**

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria
1	0,706	0,444	Valid
2	0,709	0,444	Valid
3	0,739	0,444	Valid
4	0,712	0,444	Valid
5	0,814	0,444	Valid
6	0,764	0,444	Valid
7	0,773	0,444	Valid
8	0,907	0,444	Valid
9	0,860	0,444	Valid
10	0,856	0,444	Valid
11	0,741	0,444	Valid
12	0,773	0,444	Valid
13	0,825	0,444	Valid
14	0,908	0,444	Valid
15	0,721	0,444	Valid
16	0,873	0,444	Valid
17	0,655	0,444	Valid

Reza Gina Sophia, 2023

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) (STUDI PERSEPSIONAL PADA KARYAWAN DIVISI INFRASTRUKTUR PERHUBUNGAN PT PINDAD)**

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

18	0,888	0,444	Valid
19	0,635	0,444	Valid
20	0,671	0,444	Valid

Sumber: *Output* Pengolahan Data Primer melalui SPSS 24.0 *for windows*

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

No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria
1	0,775	0,444	Valid
2	0,763	0,444	Valid
3	0,897	0,444	Valid
4	0,771	0,444	Valid
5	0,721	0,444	Valid
6	0,868	0,444	Valid
7	0,769	0,444	Valid
8	0,823	0,444	Valid
9	0,843	0,444	Valid
10	0,843	0,444	Valid
11	0,795	0,444	Valid
12	0,746	0,444	Valid
13	0,706	0,444	Valid
14	0,818	0,444	Valid
15	0,760	0,444	Valid
16	0,895	0,444	Valid
17	0,634	0,444	Valid
18	0,706	0,444	Valid
19	0,693	0,444	Valid
20	0,679	0,444	Valid
21	0,755	0,444	Valid
22	0,727	0,444	Valid

Sumber: *Output* Pengolahan Data Primer melalui SPSS 24.0 *for windows*

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara yang dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2021). Instrumen yang reliabel dapat memberikan hasil data yang dapat dipercaya. Tujuannya yaitu untuk dipakai sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah layak.

*Alpha Cronback* ( $C\alpha$ ) adalah koefisien statistik yang sering digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan

mempunyai tingkat reliabilitas pas jika koefisien *Alpha Cronback* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

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

Keterangan:

$C\alpha$	=	Reliabilitas Instrumen
$K$	=	Banyak butir pertanyaan
$\sum \sigma^2$	=	Jumlah varians butir pertanyaan
$\sigma^2$	=	Varians total

Sedangkan rumus variansnya yaitu:

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

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:

- Jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  berarti item pertanyaan disebut reliabel
- Jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  berarti item pertanyaan disebut tidak reliabel

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai $r^{\text{hitung}}$	Nilia $r^{\text{tabel}}$	Kriteria
<i>Servant Leadership</i>	0,768	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,765	0,700	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,764	0,700	Reliabel

Sumber: *Output* Pengolahan Data Primer melalui SPSS 24.0 *for windows*

### 3.7. Rancangan Analisis Data

#### 3.7.1. Rancangan Analisis

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya yaitu mengolah data dengan cara sebagai berikut:

1. *Editing*, adalah suatu proses pemeriksaan data mentah, mulai dari kesalahan responden. Pemeriksaan itu meliputi kelengkapan pengisian responden secara keseluruhan dengan tujuan untuk memastikan lengkapnya identitas, isian data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, adalah pemberian kode untuk tiap alternatif jawaban berdasar pada ketentuan yang ada dalam perhitungan bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala LIKERT kategori lima. Skor positif diberi kode 5-4-3-2-1, sedangkan untuk negatif diberi kode 1-2-3-4-5.

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

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat sesuai/sangat setuju	5
Tinggi/sesuai/setuju	4
Sedang/kurang sesuai/kurang setuju	3
Rendah/tidak sesuai/tidak setuju	2
Sangat rendah/sangat tidak sesuai/sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, adalah proses perhitungan hasil penjumlahan skor dan dituangkan melalui tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3. 10 Tabel Rekapitulasi Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				



#### 4. Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan cara pendeskripsian skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur berikut:

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- Membandingkan total skor hasil perhitungan kuesioner dengan jumlah skor kriterium, cara mencarinya digunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

$X_i$  = Total skor hasil kuesioner variabel X

$X_1 - X_n$  = Total skor kuesioner setiap responden

- Membuat kategori kontinum menjadi tiga tingkatan. Dengan rumus sebagai berikut:

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

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

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- Menentukan perbedaan atau selisih skor kontinum dari tiap tingkatan dengan rumus:

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

- Membuat garis kontinum serta membuat daerah letak skor hasil penelitian. Membuat *rating scale* atau persentase letak skor dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor minimal} \times 100\%$ )

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

No.	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat rendah/Sangat buruk/Tidak puas
2	21% - 40%	Rendah/Buruk/Kurang puas
3	41% - 60%	Cukup/Sedang/Cukup puas
4	60% - 80%	Tinggi/Baik/Puas
5	81% - 100%	Sangat tinggi/Sangat baik/Sangat puas

### 5. Analisis Verifikatif

Berfungsi untuk pengujian hipotesis, menggunakan analisis jalur. Hal yang akan diteliti adalah pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Penelitian ini menggunakan data ordinal sebagai ukuran, terhadap lima alternatif jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3. 12 Skor Alternatif Jawaban**

Alternatif Jawaban	Sangat Rendah	Rentang Jawaban					Sangat Tinggi
		1	2	3	4	5	
	Negatif	1	2	3	4	5	Positif

### 3.7.2. Method of Successive Interval (MSI)

Data ordinal digunakan pada variabel penelitian, namun karena pengolahan data yang menggunakan penerapan statistik parametrik mengharuskan data sedikitnya perlu diukur menggunakan skala interval maka dari

itu perlu dilakukannya perubahan ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) dengan cara berikut:

- a. Memperhatikan setiap poin;
- b. Pada setiap poin harus ditentukan banyaknya responden yang memilih skor 1,2,3,4,5 dan kemudian disebut frekuensi
- c. Setiap banyaknya jawaban dibagi dengan jumlah responden serta hasilnya disebut dengan proporsi;
- d. Menentukan proporsi kumulatif;
- e. Gunakan tabel distribusi normal, kemudian hitung nilai z pada setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Menentukan *identity value* (nilai identitas) pada setiap nilai z yang didapatkan;
- g. Menentukan *value scale* (nilai skala) dengan rumus:

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

- h. Menentukan nilai transformasi menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [ 1 + | NS_{\min} | ]$$

Langkah tersebut jika dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 13 Perubahan Data Ordinal ke Interval**

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

### 3.7.3. Analisis Korelasi

Jika data telah terkumpul seluruhnya, dilanjutkan dengan perhitungan data melalui cara analisis koefisien korelasi yang memiliki tujuan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *Product Moment* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y. Teknik tersebut digunakan dalam mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel jika data kedua variabel tersebut berbentuk interval atau rasio. Rumusnya 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 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	=	Jumlah responden

Ada dua macam hubungan variabel yakni hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y disebut positif jika peningkatan (penurunan) X pada umumnya diikuti peningkatan (penurunan) Y. Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y menggunakan ukuran yang dikenal dengan koefisien korelasi. Nilai r paling kecil -1 dan paling besar 1, artinya jika nilai r = 1 atau hampir mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif. Jika nilai r = -1 atau hampir mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif. Jika nilai r = 0 atau hampir mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

**Tabel 3. 14 Pedoman untuk Menyesuaikan 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

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1. Uji Normalitas

Tujuan pengujian ini yaitu untuk menguji variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan cara uji *Kolmogorof-Smirnov* melalui kriteria sebagai berikut:

1. Jika signifikansi data (Sig) > 5% maka data memiliki distribusi yang normal
2. Jika signifikansi data (Sig) < 5% maka data tidak memiliki distribusi yang normal

#### 3.8.2. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah ketika hubungan antar variabel independen sangat tinggi atau sangat rendah. Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menguji multikolonieritas. Nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10 adalah batas umum untuk menentukan ada tidaknya multikolonieritas.

#### 3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini berfungsi untuk memastikan ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Disebut homoskedastisitas jika varian residunya konstan. Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan ketika berbeda. Grafik *scatterplot* antara nilai proyeksi variabel independen dan nilai residualnya dapat

digunakan untuk menentukan adanya heteroskedastisitas. Landasan analisis yang diterapkan adalah sebagai berikut:

- Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, meluas, atau menyempit) berarti terdapat heteroskedastisitas.

- Jika tidak membentuk pola tertentu yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	OCB
x <sub>1</sub>	=	<i>Servant Leadership</i>
x <sub>2</sub>	=	Kepuasan Kerja
α	=	Koefisien Konstanta
β <sub>1</sub> β <sub>2</sub>	=	Koefisien Regresi
e	=	Error

#### 3.9.2. Uji Hipotesis

Langkah terakhir yaitu pengujian hipotesis yang memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Untuk menguji hipotesis secara simultan mengenai pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dapat menggunakan rumus uji F (Uji Simultan):

$$f_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Jika  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Jika  $F_h > F_t$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_h > F_t$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, hipotesis yang akan diuji dalam penerimaan atau penolakan hipotesis dapat melalui perhitungan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student atau uji Parsial) sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Hipotesis pertama

$H_0 : p = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

$H_1 : p \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

2. Hipotesis kedua

$H_0 : p = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

$H_1 : p \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

3. Hipotesis ketiga

$H_0 : p = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

$H_1 : p \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan

Selain dari itu, untuk menguji hipotesis secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi student

r = Koefisien korelasi dari uji independen

N = Jumlah sampel

Dengan kriteria berikut:

- Taraf signifikansi 5% dengan tingkat kebebasan (dk) = N-2
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak