

## BAB III

### OBJEK DAN DESAIN PENELITIAN

#### 3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri atas variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian dilakukan di Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat dengan subjek penelitian yaitu unit kerja yang berfokus pada indikator kinerja utama mengenai layanan perkantoran.

#### 3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan secara kuantitatif. “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis” (Suharsaputra, 2012, hlm. 50). Berdasarkan variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)*, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara terstruktur mengenai motivasi kerja dan OCB pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap OCB pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah survey yang bersifat eksplanasi. Menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2017, hlm. 17) “Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan pada sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan.” Penggunaan survey eksplanasi dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan atau menjelaskan suatu fenomena, serta menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap OCB. Penelitian eksplanasi dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori, dan juga penelitian eksplanasi memiliki kredibilitas untuk mengukur dan menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel (Nurdin & Hartati, 2019, hlm. 246).

### 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah suatu kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana yaitu disebut indikator (Muhidin, 2010, hlm. 37). Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berikut penjabaran dari masing-masing variabel tersebut, dapat dilihat pada tabel operasional variabel di bawah ini:

**Tabel 3. 2**  
**Operasional Variabel Motivasi Kerja**

<b>Variabel Motivasi Kerja (X)</b>				
“Motivasi kerja adalah keinginan yang kuat dari seorang pegawai untuk bekerja lebih baik sesuai bidang tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.” (Biswan, 2021, hlm. 44)				
<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>No Item</b>
Motivasi Internal	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	1
	Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja	Tingkat memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja	Ordinal	2
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	Tingkat memiliki umpan balik atas hasil pekerjaannya	Ordinal	3
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	Tingkat memiliki perasaan senang dalam bekerja	Ordinal	4
	Berusaha untuk mengungguli orang lain	Tingkat usaha untuk mengungguli orang lain	Ordinal	5

	Lebih mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	Tingkat mengutamakan prestasi	Ordinal	6
Motivasi Eksternal	Berusaha memenuhi kebutuhan hidup dari kerjanya	Tingkat usaha memenuhi kebutuhan hidup dari kerja	Ordinal	7
	Senang memperoleh penghargaan dari apa yang dikerjakannya	Tingkat senang dalam memperoleh penghargaan	Ordinal	8
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	Tingkat bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	Ordinal	9
	Bekerja dengan harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman dan atasan	Tingkat harapan ingin mendapatkan perhatian dari teman dan atasan	Ordinal	10

Tabel 3. 3

Operasional Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)				
<p>“Perilaku kewargaan organisasi (<i>organizational citizenship behavior</i>) adalah perilaku individu yang bebas untuk memilih/menentukan, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif.”</p> <p>(Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006, hlm. 3)</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No Item
<i>Altruism</i> (perhatian terhadap kesejahteraan orang lain)	Membantu pegawai baru yang kurang terampil secara sukarela	Tingkat membantu pegawai baru yang kurang terampil secara sukarela	Ordinal	1
	Membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja	Tingkat membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja	Ordinal	2
	Menggantikan pekerjaan pegawai yang tidak hadir	Tingkat menggantikan	Ordinal	3

		pekerjaan pegawai yang tidak hadir		
<i>Sportsmanship</i> (sportif)	Mengabaikan ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja	Tingkat mengabaikan ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja	Ordinal	4
	Tidak membesar-besarkan masalah	Tingkat tidak membesar-besarkan masalah	Ordinal	5
	Menahan diri untuk tidak mengeluh	Tingkat menahan diri untuk tidak mengeluh	Ordinal	6
<i>Courtesy</i> (saling menghormati)	Saling menghormati terhadap semua pegawai	Tingkat saling menghormati terhadap semua pegawai	Ordinal	7
	Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja	Tingkat menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja	Ordinal	8
	Saling menghargai perbedaan <i>job level</i> antar pegawai	Tingkat menghargai adanya perbedaan <i>job level</i> antar pegawai	Ordinal	9
	Mempertimbangkan nasihat atau pertimbangan dari pegawai lain maupun atasan	Tingkat mempertimbangkan nasihat dari pegawai lain maupun atasan	Ordinal	10
<i>Conscientiousness</i> (teliti, rajin)	Tidak menghabiskan waktu kerja untuk pembicaraan di luar pekerjaan	Tingkat tidak menghabiskan waktu kerja untuk pembicaraan di luar pekerjaan	Ordinal	11
	Datang tepat waktu	Tingkat datang tepat waktu	Ordinal	12
	Datang segera jika dibutuhkan	Tingkat datang segera jika dibutuhkan	Ordinal	13

	Mematuhi peraturan yang ditetapkan	Tingkat mematuhi peraturan yang ditetapkan	Ordinal	14
<i>Civic Virtue</i> (mengutamakan kepentingan umum)	Peduli terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi	Tingkat kepedulian terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi	Ordinal	15
	Berinisiatif memberikan masukan yang inovatif dan konstruktif	Tingkat inisiatif memberikan masukan yang inovatif dan konstruktif	Ordinal	16
	Memberikan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan informasi mengenai organisasi	Tingkat memberikan perhatian terhadap segala hal yang berkaitan dengan informasi mengenai organisasi	Ordinal	17

### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sudaryana & Agusiady, 2022, hlm. 34). Populasi tidak hanya sekadar jumlah yang ada pada objek/subjek penelitian, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek penelitian seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Populasi dalam penelitian ini yaitu 43 orang pegawai administrasi berusia 30-59 tahun, yang terbagi ke dalam 8 unit tim kerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Populasi sebanyak 43 orang pegawai tersebut merupakan sampel dalam penelitian ini (sampel jenuh).

Menurut Ariyani & Zulkarnain (2017, hlm. 74) beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh usia pegawai terhadap OCB dan

memperoleh hasil bahwa usia mampu menjadi prediktor signifikan dalam OCB, sehingga usia pegawai 30-59 tahun dipilih sebagai responden dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 4**  
**Unit Kerja dan Jumlah Pegawai**

No.	Tim Kerja	Rincian Output	Jumlah Pegawai Berusia > 30 Tahun
1.	Pelayanan Publik dan Penyiapan Sarana Prasarana Perkantoran	Layanan perkantoran	8 orang
2.	Pengelolaan Keuangan dan BMN	Layanan perkantoran	6 orang
3.	Pengelolaan Manajemen SDM	Layanan perkantoran	5 orang
3.	Perencanaan Penganggaran APBN	Layanan perkantoran	2 orang
5.	Pelayanan Manajemen Reformasi Birokrasi	Layanan perkantoran	6 orang
6.	Pengelolaan DAK	Layanan perkantoran	3 orang
7.	Pengelolaan Alat dan Obat Kontrasepsi	Layanan organisasi dan tata kelola internal	6 orang
8.	Pengelolaan Data Keluarga	Verifikasi dan validasi data keluarga sasaran konvergensi di 12 provinsi	7 orang
Jumlah Keseluruhan			43 orang

*Sumber : Surat Tugas Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat*

### 3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data. Menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2017, hlm. 38) “Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.” Adapun teknik dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan kuesioner atau angket.

Menurut Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2017, hlm. 44) “Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk diisi oleh responden.” Dalam penyusunan kuesioner, teori merupakan faktor utama dalam penyusunannya.

Kuesioner disebarakan langsung kepada pegawai unit tim kerja yang berfokus pada indikator kinerja utama mengenai layanan perkantoran pada Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert (*likert scale*) dengan pernyataan yang bersifat positif. “Skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu” (Hermawan, 2005, hlm. 132). Pada skala ini, umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu:

**Tabel 3. 5**  
**Pola Skala Likert (Positif)**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber:* Hermawan (2005, hlm. 132)

### 3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini. Berikut adalah rancangan pengujian instrumen penelitian:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016, hlm. 52) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner atau instrumen tersebut dapat diukur dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson 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 antara variabel X dan Y

X = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-1 yang akan diuji validitasnya

Y = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Adapun beberapa langkah-langkah dalam melakukan pengukuran validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrument yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan/menempatkan (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.



- f. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2, dimana n merupakan jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas, yaitu 20 orang. Sehingga diperoleh db = 20 – 2 = 18, dan = 5%.
- h. Membuat kesimpulan, yaitu dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Dengan kriteria sebagai berikut:
  - a) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.
  - b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian validitas instrumen, juga dapat menggunakan SPSS (*Statistics Product and Service Solutions*) Version 26. Adapun langkah-langkah pengujian validitas menggunakan SPSS version 26, yaitu:

- a. Aktifkan program SPSS 26 sehingga tampak spreadsheet
- b. Aktifkan *Variable View*, kemudian isi data sesuai dengan keperluan.
- c. Setelah mengisi *Variable View*, klik *Data View*, isi data sesuai dengan skor yang diperoleh dari responden
- d. Simpan data tersebut (*Save*) dengan nama yang diinginkan.
- e. Klik menu *Analyze*, pilih *Correlate*, pilih *Bivariate*
- f. Pindahkan semua nomor item dengan cara mengklik pada item pertama kemudian tekan Ctrl+A dan pindahkan variabel tersebut ke kotak *Items*.
- g. Klik OK, sehingga akan muncul hasilnya

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden, dengan menggunakan taraf signifikan 5%, sehingga rtabel pada penelitian ini yaitu 0,361. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi uji validitas variabel X dan variabel Y.

#### 1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X (Motivasi Kerja)

Berikut hasil uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja berdasarkan hasil kuesioner kepada 30 orang responden.

**Tabel 3. 6**

### Hasil Uji Validitas Variabel X

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Hasil
1	0,522	0,361	<b>Valid</b>
2	0,400	0,361	<b>Valid</b>
3	0,452	0,361	<b>Valid</b>
4	0,367	0,361	<b>Valid</b>
5	0,463	0,361	<b>Valid</b>
6	0,497	0,361	<b>Valid</b>
7	0,388	0,361	<b>Valid</b>
8	0,374	0,361	<b>Valid</b>
9	0,550	0,361	<b>Valid</b>
10	0,586	0,361	<b>Valid</b>

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa 10 item dalam angket atau kuesioner variabel motivasi kerja, dengan nilai hitung korelasi ( $r_{hitung}$ ) lebih besar daripada nilai tabel korelasi ( $r_{tabel}$ ), sehingga untuk keseluruhan item dinyatakan valid.

### 2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

Berikut hasil uji validitas instrumen untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan hasil kuesioner kepada 30 orang responden.

**Tabel 3. 7**

### Hasil Uji Validitas Variabel Y

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Hasil
1	0,794	0,361	<b>Valid</b>
2	0,423	0,361	<b>Valid</b>
3	0,718	0,361	<b>Valid</b>
4	0,491	0,361	<b>Valid</b>
5	0,593	0,361	<b>Valid</b>
6	0,688	0,361	<b>Valid</b>
7	0,380	0,361	<b>Valid</b>
8	0,506	0,361	<b>Valid</b>
9	0,399	0,361	<b>Valid</b>
10	0,668	0,361	<b>Valid</b>
11	0,389	0,361	<b>Valid</b>
12	0,620	0,361	<b>Valid</b>

13	0,669	0,361	<b>Valid</b>
14	0,703	0,361	<b>Valid</b>
15	0,704	0,361	<b>Valid</b>
16	0,552	0,361	<b>Valid</b>
17	0,620	0,361	<b>Valid</b>

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa 17 item dalam angket atau kuesioner variabel OCB, dengan nilai hitung korelasi (rhitung) lebih besar daripada nilai tabel korelasi (rtabel), sehingga untuk keseluruhan item dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengukur konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, yang nantinya hasil dari suatu pengukuran tersebut dapat dipercaya. Jika instrumen reliabel, maka instrumen dianggap konsisten dan dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian adalah koefisien Alpha ( $\alpha$ ) dari Cronbach, yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana sebelum menentukan reliabilitas, perlu mencari varians terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi/korelasi alpha

$k$  = Banyak butir soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total

$N$  = Jumlah responden

Adapun beberapa langkah-langkah dalam melakukan pengukuran reliabilitas instrumen penelitian seperti yang dijabarkan oleh Abdurahman, Muhidin, dan Somantri (2017, hlm. 57-61) adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu
- f. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
- g. Menghitung nilai koefisien alfa
- h. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) =  $n-2$ .
- i. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ . kriterianya:
  - a) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid.
  - b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian reliabilitas instrumen, juga dapat menggunakan SPSS (*Statistics Product and Service Solutions*) Version 26. Adapun langkah-langkah pengujian validitas menggunakan SPSS version 26, yaitu:

- a. Input data per item dari setiap variabel (Variabel X dan Y) masing-masing ke dalam SPSS
- b. Klik menu *analyze, scale, reliability analysis*
- c. Pindahkan semua item ke kotak items yang ada disebelah kanan, lalu pastikan dalam model alpha dan terakhir klik ok

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi uji reliabilitas variabel X dan variabel Y.

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1	Motivasi Kerja	0,688	0,361	<b>Reliabel</b>
2	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0, 876	0,361	<b>Reliabel</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas pada Variabel X dan Y menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai rhitung > rtabel. Variabel X yaitu motivasi kerja dinyatakan reliabel karena Variabel X memiliki nilai rhitung sebesar 0,672 yang berarti lebih besar dari rtabel yaitu 0,361. Sedangkan Variabel Y yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki nilai rhitung sebesar 0,876 yang berarti lebih besar dari rtabel yaitu 0,361 sehingga dinyatakan reliabel.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan menjadi sebuah informasi. Informasi tersebut akan menjawab masalah terkait penelitian yang dilakukan. Menurut Sontani & Muhidin (2011, hlm 159) “terdapat tujuan dari dilakukannya teknik analisis data, antara lain: (1) mendeskripsikan data, dan (2) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).”

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif membahas mengenai bagaimana mengumpulkan data, meringkas dan menyajikan angka-angka yang telah diperoleh agar lebih sederhana, serta memusatkan pengukuran dan menyebarkan data agar berguna dan mudah dipahami (Abdurahman dkk., 2017, hlm. 27). Kumpulan data yang diperoleh

dengan bantuan statistik deskriptif disajikan secara ringkas dan jelas serta dapat memberikan informasi kunci tentang kumpulan data yang ada.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat motivasi kerja dan tingkat OCB pegawai administrasi pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah langkah-langkah proses analisisnya:

1. Melakukan tabulasi terhadap jawaban dari para responden untuk setiap angket, kemudian menjumlahkan nilai setiap skor baik setiap indikator maupun secara keseluruhan berdasarkan hasil jawaban dari para responden.
2. Menentukan kriteria penilaian untuk setiap variabel dengan cara-cara berikut:
  - a. Menetapkan skor tertinggi dan skor terendah berdasarkan hasil tabulasi jawaban para responden baik untuk setiap indikator dan juga secara keseluruhan.
  - b. Menghitung rentang kelas dengan rumus berikut:  
rentang kelas = skor tertinggi – skor terendah
  - c. Menetapkan interval kelas. Untuk interval kelas yang digunakan pada penelitian ini dibagi sesuai dengan alternatif jawaban, terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
  - d. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus sebagai berikut:  
Panjang interval kelas =  $\frac{\text{rentang kelas}}{5}$
  - e. Menetapkan interval untuk setiap kriteria penilaian, antara lain:

**Tabel 3. 9**

**Kriteria Penafsiran Rata-Rata Skor**

<b>Rentang Rata-Rata Skor</b>	<b>Kategori</b>
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,81 - 2,6	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

3. Menentukan distribusi frekuensi untuk gambaran secara umum dan juga indikator-indikator dari setiap variabel
4. Menginterpretasikan hasil dari distribusi frekuensi yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran dari setiap variabel baik secara keseluruhan maupun setiap indikator.

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

Untuk memenuhi sebagian syarat analisis parametrik, data yang telah diperoleh peneliti dari hasil angket yang berbentuk data ordinal harus ditransformasi menjadi data interval melalui *Methods of Successive Interval (MSI)*. Sebagaimana yang dipersyaratkan dalam analisis SEM (*Structural equation modeling*) adalah data interval. Langkah-langkah untuk mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI menurut Sudaryana & Agusiady (2022, hlm. 57) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner atau angket yang telah disebarakan
2. Pada setiap butir dditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap propo kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh menggunakan tabel tinggi densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

Namun MSI juga mentransformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI juga dapat menggunakan file *excel successive.xls*. sedangkan *Excel Succesive* merupakan salah satu program excel berbasis statistik yang dapat memberi kemudahan dalam mengolah data ordinal ke data interval. Adapun Langkah-langkah dalam mengoperasikan program *successive.xls* menurut Sahabuddin, Herison & Hardiyono (2023, hlm. 15-17) sebagai berikut:

1. Aktifkan statistics pada menu Bar dengan mengklik file excel *successive.xls*.  
Jika tidak bisa dibuka, klik tools lalu pilih *Macro Security* dan centang *low*.
2. Ubah data MSI.xls berisi data ordinal ke dalam data interval
  - Letakkan kursor pada sel dimana akan menyimpan hasil olah data
  - Klik *statistics* pada menu bar excel
  - Centang *Label in First Row*
  - Letakkan kursor di kotak Data Range
  - Blok data ordind beserta variabelnya. Klik *Next*
  - Klik *Select All*
  - Isi angka 1 pada kotak *Min Value* dan ubah angka 9 dengan angka 5 pada kotak *Max Value*. Angka 1 dan 5 adalah jumlah *skala likert* yang digunakan dalam menjaring data. Selanjutnya Klik *Finish*.

Analisis SEM membutuhkan proses perhitungan yang bersifat matematis di dalamnya. Oleh karena itu skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval. Jika data dianalisis berskala ordinal, maka perlu ditransformasi terlebih dulu menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut Sahabuddin, Herison & Hardiyono (2023, hlm. 17).

### 3.7.3 Analisis Jalur

Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini yaitu *Strustural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS 4*. Menurut Yamin (2021, hlm. 2) “SEM-PLS adalah pendekatan model kausal yang bertujuan untuk memaksimumkan varians konstrak variabel dependen.” SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks, selain itu SEM-PLS juga dapat menganalisis



model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi (Sholihin & Ratmono, 2021, hlm. 6).

SEM-PLS digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel laten dan memprediksi konstruk tertentu. SEM-PLS dapat mengetahui indikator mana yang paling mencerminkan variabel yang akan diteliti. Menurut Ghazali (2016, hlm. 417) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator sehingga dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci. Selain itu, SEM-PLS dapat mencapai *statistical power* yang cukup tinggi meskipun jumlah sampel pada penelitian relatif kecil. SEM-PLS dapat menjadi metode yang tepat untuk pengujian teori ketika asumsi-asumsi seperti distribusi normal, ukuran sampel minimum, dan maksimum kompleksitas model tidak terpenuhi (Sholihin & Ratmono, 2021, hlm. 8).

#### 3.7.4 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pada SEM-PLS terdapat model pengukuran atau *outer model* yang menjelaskan secara spesifik kausalitas atau hubungan antara variabel laten baik variabel bebas maupun terikat dengan indikator atau pengukuran dalam variabel yang ada (Musyaffi dkk., 2022, hlm. 10). Pengujian pada *outer model* memberikan nilai pada analisis validitas dan reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020, hlm. 63), “pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi” Uji validitas diperlukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008, hlm. 52). Terdapat beberapa tahapan dalam pengujian validitas dalam penelitian ini, yaitu:

##### a. *Convergent Validity* (validitas konvergen)

Nilai validitas konvergen menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai validitas konvergen dapat dilihat berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut (Abdillah & Hartono, 2015, hlm. 195). Untuk mengevaluasi validitas konvergen, dapat juga menggunakan pendekatan *average variance extracted* (AVE), yang merupakan rata-rata *loading* yang dikuadratkan dari indikator-indikator konstruk.

Menurut Chin (1995) (dalam Abdillah & Hartono, 2015, hlm. 195) menyatakan bahwa *rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0,7$ , *communality*  $> 0,5$  dan *Average Variance Excracted* (AVE)  $> 0,5$ . Hal ini berarti suatu korelasi yang diuji dengan uji validitas konvergen harus memiliki skor dari AVE dan *Communality* bernilai  $> 0,5$  sampai  $0,7$ , untuk *loading factor*  $0,5 - 0,6$  masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Dwi M dkk., (2021) juga menyatakan bahwa *loading factor* serta AVE senilai  $0,5$  hingga  $0,6$  telah dinyatakan cukup.

Namun Musyaffi dkk., (2022, hlm. 10) memberikan pendapat lain bahwa “nilai yang direkomendasikan validitas konvergen adalah  $> 0,7$  pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti.” Dengan demikian, semakin tinggi koefisien validitas maka akan semakin besar korelasi dalam menginterpretasikan matrik faktor.

b. *Discriminant Validity* (validitas diskriminan)

Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten atau konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lain sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian empiris. Terdapat dua pendekatan untuk menilai validitas diskriminan, yaitu *cross-loadings* dan *Fornell-Larcker criterion*. *Cross-loadings* merupakan pendekatan yang pertama kali digunakan dalam menilai validitas diskriminan indikator-indikator.

Secara spesifik, *loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada *loading* terhadap konstruk lain. *Fornell-*

*Larcker criterion* memperbandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel laten/konstruk. Secara spesifik, akar AVE setiap konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan korelasinya.

Berikut parameter uji validitas dalam PLS:

**Tabel 3. 10**  
**Parameter Uji Validitas**

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
<b>Konvergen</b>	<i>Loading Factor</i>	> 0,5 – 0,6 (Chin, 1995; Dwi M dkk., 2021) > 0,7 (Musyaffi dkk., 2022)
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,5
	<i>Communality</i>	> 0,5
<b>Diskriminan</b>	Akar AVE dan Korelasi variabel laten ( <i>Fornell-Larcker criterion</i> )	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross-Loadings</i>	> 0,7 dalam satu variabel

Sumber : Diadaptasi dari Chin (1995) (dalam Abdillah & Hartono, 2015, hlm. 196)

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016, hlm. 47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach's alpha*, di mana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2016, hlm. 48). *Cronbach's alpha* mengasumsikan bahwa semua indikator mempunyai reliabilitas yang sama (semua indikator mempunyai *loading* yang mendekati sama pada konstruk yang diukur). Namun Sholihin & Ratmono (2021, hlm. 43) menyatakan bahwa “pada SEM-PLS memprioritaskan indikator tergantung pada reliabilitas individualnya. Karena keterbatasan *Cronbach's Alpha*, maka analisis reliabilitas perlu dilengkapi dengan *composite reliability*.” *Composite reliability* sebesar  $> 0,7$  maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

### 3.7.5 Model Struktural atau Inner Model

Menurut Musyaffi, Khairunnisa, dan Respati (2022, hlm. 22) “model struktural atau *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori yang menjadi acuan atau substansi dalam penelitian.” Pengujian *inner model* ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yaitu pengujian terhadap hipotesis yang telah disusun. Adapun pengujian model struktural dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### a. *R-Square*

Nilai *R-Square* dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, mengukur tingkat *Goodness of Fit* suatu model struktural. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada suatu variabel terikat. Hasil *R-Square* menunjukkan indikasi baik sebesar 0,67; 0,33 menunjukkan moderat, dan 0,19 yang menunjukkan indikasi lemah.

#### b. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar konstruk. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF tidak boleh kurang  $< 0,02$  dan tidak  $> 5$ .

#### c. *F-Square (Effect Size)*

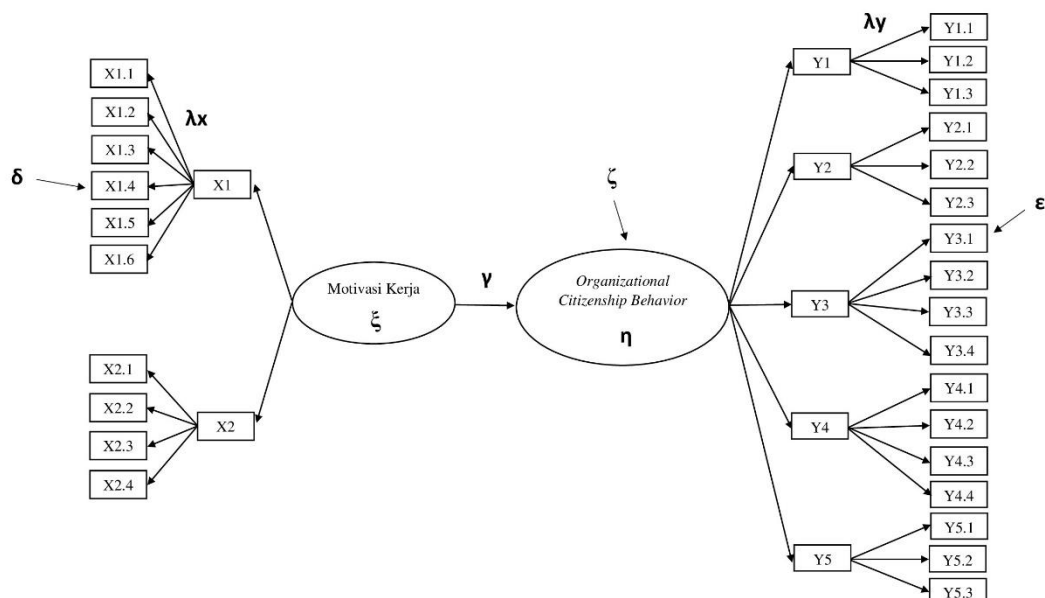
*F-Square* merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan *R-Square* pada variabel terikat. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terkait dengan ada tidaknya pengaruh yang bersifat substansial. Jika nilai *F-Square* 0,02 maka dikategorikan kecil, 0,15 dikategorikan menengah, dan 0,35 dikategorikan besar.

d. *Prediction relevance (Q-Square)*

*Q-Square* juga dapat disebut dengan *Stone-Geisser's. Q-Square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Jika nilai *Q-Square* 0,02 maka dikategorikan kecil, 0,15 dikategorikan sedang, dan 0,35 dikategorikan besar. Pengujian *Q-Square* hanya dapat dilaksanakan pada konstruk endogen/variabel terikat yang memiliki indikator bersifat reflektif.

### 3.7.6 Konstruksi Diagram Jalur

Konstruksi diagram jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 3. 1**  
**Konstruksi Diagram Jalur**

## Keterangan:

- $\xi$  (ksi) : notasi dari variabel laten eksogen  
 $\eta$  (eta) : notasi dari variabel laten endogen  
 $\gamma$  (gamma) : parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel motivasi kerja (eksogen) terhadap OCB (endogen)  
 $\zeta$  (zeta) : kesalahan structural (structural error) yang terdapat pada sebuah variabel endogen (terikat)  
 $\delta$  (delta) : *measurement error* yang berhubungan dengan variabel eksogen (X)  
 $\varepsilon$  (epsilon) : *measurement error* yang berhubungan dengan variabel endogen (Y)  
 $\lambda$  (lambda) : *factor loadings*, yang merupakan parameter yang menggambarkan hubungan langsung variabel eksogen dengan variabel manifestnya (indikator).

Pada gambar 3.1 terdapat kode-kode konstruk yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- X1 : Motivasi Internal  
 X1.1 : Tanggung Jawab  
 X1.2 : Tujuan yang jelas  
 X1.3 : Umpan balik  
 X1.4 : Senang bekerja  
 X1.5 : Usaha untuk unggul  
 X1.6 : Prestasi  
 X2 : Motivasi Eksternal  
 X2.1 : Memenuhi kebutuhan hidup  
 X2.2 : Penghargaan  
 X2.3 : Insentif  
 X2.4 : Perhatian dari teman dan atasan  
 Y1 : *Altruism* (Perhatian terhadap kesejahteraan orang lain)  
 Y1.1 : Sukarela membantu pegawai baru

- Y1.2 : Membantu rekan kerja yang kelebihan beban kerja
- Y1.3 : Membantu pekerjaan pegawai yang tidak hadir
- Y2 : *Sportsmanship* (Sportif)
- Y2.1 : Mengabaikan ketidaknyaman
- Y2.2 : Tidak membesar-besarkan masalah
- Y2.3 : Menahan diri untuk tidak mengeluh
- Y3 : *Courtesy* (Saling menghormati)
- Y3.1 : Saling menghormati
- Y3.2 : Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja
- Y3.3 : Menghargai perbedaan *job level* antar pegawai
- Y3.4 : Mempertimbangkan nasihat atau pertimbangan dari pegawai lain maupun atasan
- Y4 : *Conscientiousness* (Teliti, rajin)
- Y4.1 : Tidak menghabiskan waktu kerja untuk pembicaraan di luar pekerjaan
- Y4.2 : Datang tepat waktu
- Y4.3 : Datang segera jika dibutuhkan
- Y4.4 : Mematuhi aturan
- Y5 : *Civic Virtue* (Mengutamakan kepentingan umum)
- Y5.1 : Peduli terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi
- Y5.2 : Inisiatif memberikan masukan
- Y5.3 : Perhatian terhadap yang berkaitan dengan informasi perusahaan

### 3.7.7 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Berdasarkan gambar 3.1, dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut :

- a. Persamaan untuk model pengukuran (*Outer Model*)

$$x = \lambda_x \xi + \delta$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon$$

Pada persamaan tersebut  $x$  dan  $y$  merupakan indikator untuk variabel laten eksogen ( $\xi$ ) dan endogen ( $\eta$ ). Sedangkan  $\lambda_x$  dan  $\lambda_y$  merupakan *matriks loading* yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang

menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan  $\delta$  dan  $\varepsilon$  dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau *noise*.

b. Persamaan untuk model struktural (*Inner Model*)

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana  $\eta$  menggambarkan vektor variabel endogen (dependen),  $\xi$  vektor variabel laten eksogen (independen) dan adalah  $\zeta$  vektor residual (*unexplained variance*).

### 3.7.8 Evaluasi *Goodness of Fit*

*Goodness of fit* atau uji kecocokan model pada pendekatan SEM-PLS terdiri dari dua jenis, yaitu uji kecocokan outer model dan uji kecocokan inner model. Pada outer model terdapat validitas konvergen, validitas diskriminan dan *composite reliability*. Untuk validitas konvergen dalam hal *loading factor* 0,50 – 0,60 sudah dianggap cukup, namun lebih baik jika  $> 0,7$ .

Validitas diskriminan dilihat dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted (AVE)* konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Direkomendasikan Nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih.

Setelah melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*), dimana *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* telah memenuhi syarat, tahap selanjutnya yaitu melakukan evaluasi struktural (*inner model*). pada uji kecocokan *inner model* dapat diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.



### 3.8. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *one-tailed* untuk mengetahui apakah ada hubungan yang jelas dan dapat diandalkan antara variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (*organizational citizenship behavior*). Pendekatan *one-tailed* digunakan karena hipotesis pada penelitian ini sudah diketahui arahnya yaitu positif, sehingga arah hipotesis tidak perlu diuji. Pengujian hipotesis dengan metode SEM-PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan software SmartPLS 4. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai t statistik atau uji t dari *inner model* dengan asumsi bahwa data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal serta tidak memerlukan sampel yang besar. Adapun pengujian t statistik memiliki syarat apabila nilai t statistik  $> 1,96$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* pada  $\alpha = 5\%$ . Dalam pendekatan *one-tailed*, syarat yang harus dipenuhi agar hipotesis diterima adalah memiliki nilai  $p < 0,05$  (Handayani dkk., 2021, hlm. 101).