

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan hasil. Metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi aturan-aturan ilmiah yaitu konkrit, terukur, rasional, objektif, dan sistematis.

Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan dan mengumpulkan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian uji teori yang menggunakan banyak angka dari pengumpulan data, penafsiran data dan menampilkan hasil untuk menentukan apakah teori tersebut benar.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mencari hasil yang terbaik dan benar sesuai dengan lokasi penelitian, yang selanjutnya akan digunakan sebagai perbandingan untuk mendapatkan data yang valid dan sesuai dengan fakta yang terdapat di kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini variabel harus dianalisis yaitu variabel independen yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya

organisasi, sedangkan variabel dependennya meliputi *organizational citizenship behavior* (OCB)

3.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang dipakai yaitu variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), budaya organisasi (X3). Sedangkan variabel dependennya yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y). Mengenai tempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu para pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Menurut (Sugiyono, 2015) data primer adalah sumber data yang menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dimana responden mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden yaitu pegawai ASN dan Non ASN Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, sedangkan data sekunder dari jurnal, website, buku dan penelitian terdahulu.

3.3.2 Sumber Data

Sujarweni (2014:37) menjelaskan bahwa sumber data adalah subyek dari mana asal data sebuah penelitian itu diperoleh, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan eksternal sebagai berikut :

d. Data Internal

Data internal merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di dalam sebuah perusahaan (Suryani dan Hendryadi, 2015:170). Data internal dalam penelitian ini di dapat dari Pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

e. Data Internal

Data eksternal merupakan data yang menggambarkan suatu keadaan atau kegiatan di luar organisasi (Suryani dan Hendryadi, 2015:171). Data eksternal yang digunakan untuk penelitian ini adalah berupa hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sebanyak 30 orang pegawai baik ASN maupun NON ASN.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas suatu populasi, Sampel yang akan diambil pada penelitian ini yaitu

seluruh populasi yang ada, yang merupakan seluruh pegawai kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sebanyak 30 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Akhmad, 2019) sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi terdiri dari 30 pegawai baik ASN maupun NON ASN di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau karakteristik atau nilai seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel terdiri dari 3 variabel independen yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi juga 1(satu) variabel dependen yaitu *organization citizenship behavior* (OCB).

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kepuasan Kerja sebagai (X1), Komitmen Organisasi sebagai (X2) dan Budaya Organisasi sebagai (X3).

b. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah menjelaskan pengertian variabel-variabel secara konseptual menurut teori dan definisi konsep yang dapat disampaikan oleh para ahli Paramita & Rizal (2018:41-42).

a. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerjasama dengan karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini dihasilkan dari sejumlah sikap individu yang spesifik terhadap faktor-faktor pekerjaan, adaptasi individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Edy Sutrisno, 2017:74) dalam (Masruroh & Taufik, Mokhamad, 2018).

b. Komitmen Organisasi (X2)

(Masruroh & Taufik, Mokhamad, 2018) menyebutkan Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang dengan perusahaanya.

c. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai

dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan. Selain itu budaya organisasi juga merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Organizational Citizenship Behavior atau disingkat sebagai OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai diluar persyaratan dan ketentuan organisasi sehingga tidak terikat oleh sistem penghargaan atau imbalan. OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individu karyawan. Dalam realisasinya, untuk dapat memiliki OCB yang kuat dibutuhkan faktor-faktor pendukung di dalam organisasi, karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut (Sugiyono, 2015), merupakan suatu bentuk penjabaran antara konsep melalui pelaksanaan kegiatan yang lebih luas dan lengkap. Cara pengolahannya adalah dengan melakukan penjabaran dengan melakukan pencarian indikator untuk setiap variabel.

a. Kepuasan kerja (X1)

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini dan seharusnya mereka terima.

1) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai bidangnya masing-masing.

2) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.

3) Teman sekerja

Teman kerja merupakan teman yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi

Promosi sangat berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji atau Upah

Gaji merupakan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak layak.

Berdasarkan indikator tersebut, maka disusun kuesioner sebagai berikut :

1) Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan atau kreativitas.

2) Saya merasa senang dengan atasan yang dapat memotivasi pegawai dengan baik.

- 3) Saya senang bekerja dengan rekan kerja di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.
- 4) Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai
- 5) Saya merasa Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.

b. Komitmen organisasi (X2)

Menurut (Suryadi & Foeh, 2022) Komitmen adalah perasaan untuk mengidentifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang pegawai nyatakan ke perusahaan. Atas dasar itulah, komitmen berkaitan dengan tiga sifat, seperti: Perasaan mengidentifikasikan tujuan organisasi; Perasaan untuk ikut serta dalam tugas organisasi; Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan atau kemauan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasinya.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Berdasarkan indikator komitmen organisasi tersebut, maka dapat disusun

kuesioner dalam skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu kemajuan di Kantor Kecamatan Tempeh.
- 2) Saya sangat senang memilih Kantor Kecamatan Tempeh ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung.
- 3) Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari Kantor Kecamatan Tempeh.

c. Budaya Organisasi (X3)

Menurut Robbins (2001:510) dalam (Mutiarni & Hidayati, 2018). Adapun beberapa indikator budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*) , yaitu berkaitan dengan sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap hal-hal yang rinci (*Attention to detail*), yaitu sejauh mana pegawai mau memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang rinci.
- 3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen fokus dengan hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan.
- 4) Orientasi Individu (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang atau pegawai dalam organisasi tersebut.

- 5) Orientasi Tim (*Team orientation*) , yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim kerja, bukan pada individu.
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
- 7) Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Untuk menjangkau pendapat responden tentang variabel budaya organisasi maka dibuat dan disebarluaskan kuesioner yang disusun dalam skala likert sebagai berikut :

- 1) Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.
- 2) Saya selalu dituntut oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.
- 3) Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal
- 4) Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena bisa memberikan manfaat bagi organisasi.
- 5) Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja pimpinan.
- 6) Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.
- 7) Saya mampu mendahulukan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Organ et.al.2006) dalam (Irdiana, 2018:1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal. Adapun indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) *Courtesy*, perilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan.
- 3) *Sportsmanship*, sportivitas seorang pegawai dalam mentoleransi situasi yang kurang ideal ditempat kerja.
- 4) *Conscientiousness*, melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
- 5) *Civic Virtue*, dukungan pekerjaan atas fungsi – fungsi administratif dalam organisasi.

Berdasarkan indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka dapat disusun kuesioner dalam skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Apabila sewaktu waktu rekan kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.
- 2) Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai organisasi saya.
- 3) Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan, saya akan menyelesaikan dengan sungguh-sungguh.
- 4) Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan

berusaha menjelaskan dan memberikan informasi tersebut.

- 5) Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam organisasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini dinamakan variabel penelitian (Sugiyono, 2012:146). Dalam penelitian ini ada 4 (empat) instrumen yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja
2. Instrumen untuk mengukur komitmen organisasi
3. Instrumen untuk mengukur promosi budaya organisasi
4. Instrumen untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB)

Skala pengukuran merupakan suatu susunan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga pada saat alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:131-132). Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator Variabel, sehingga penelitian ini beserta skala pengukurannya dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1.	Kepuasan Kerja (X1)	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan atau kreativitas.	Ordinal	Robbins (2003:78)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		2. Hubungan dengan atasan	2. saya merasa senang dengan atasan yang dapat memotivasi pegawai dengan baik.		
		3. Teman Kerja	3. Saya senang bekerja dengan rekan kerja di Kantor Kecamatan Tempeh yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.		
		4. Promosi Jabatan	4. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.		
		5. Gaji atau Upah	5. Saya merasa Kantor Kecamatan Tempeh sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.		
2.	Komitmen Organisasi (X2)	1. Adanya kemauan karyawan	1. Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu kemajuan di Kantor Kecamatan Tempeh.	Ordinal	(Suryadi & foeh, 2022)
		2. Adanya Kesetiaan karyawan	2. Saya sangat senang memilih Kantor Kecamatan Tempeh ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan organisasi-organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung.		
		3. Adanya kebanggaan karyawan	3. Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari Kantor Kecamatan Tempeh.		
3.	Budaya Organisasi (X3)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	1. Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan	Ordinal	Robbins (2001:510) dalam (Mutiarini & Hidayati, 2018)

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			cepat dan aman.		
		2. Perhatian terhadap hal-hal yang rinci	2. Saya selalu dituntut oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.		
		3. Orientasi hasil	3. Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal		
		4. Orientasi Individu	4. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena bidang memberikan manfaat bagi organisasi.		
		5. Orientasi Tim	5. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja pimpinan.		
		6. Agresivitas	6. Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.		
		7. Stabilitas	7. Saya mampu mendahulukan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.		
4.	Organizational citizenship behavior (OCB) (Y)	1. <i>Altruism</i>	1. Apabila sewaktu waktu rekan kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.	Ordinal	(Organ et.al.2006) dalam (Irdiana, 2018:1)
		2. <i>Courtesy</i>	2. Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai organisasi saya.		
		3. <i>Sportsmanship</i>	3. Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan pimpinan, saya akan menyelesaikan dengan sungguh-sungguh.		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		4. <i>Conscientiousness</i>	4. Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menjelaskan dan memberikan informasi tersebut.		
		5. <i>Civic Vertue</i>	5. Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam organisasi.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

Tujuan suatu Penelitian tidak lain adalah mengumpulkan data, sehingga metode pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) Pengumpulan data bisa dilakukan dalam konteks yang berbeda, sumber yang berbeda, dan cara yang berbeda. Dilihat dari parameteranya, data dikumpulkan pada setting alamiah, di laboratorium dengan menggunakan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dan lain-lain. Dari sudut pandang sumber data, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Juga dari segi metode atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan kombinasi dari keempatnya.

3.7.1 Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan

diteliti dan ingin mengetahui lebih jauh tentang responden dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiono, 2012:194).

Wawancara yang dilakukan yaitu dengan Pemimpin dan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.7.2 Observasi

Dalam Sugiyono (2018:145) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik tertentu dibandingkan dengan teknik lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner. Dalam melakukan observasi peneliti akan terlibat kegiatan sehari-hari proses kerja dan orang yang diamati sebagai sumber data penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan mengajukan berbagai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. kuesioner merupakan teknik yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden (Sugiono, 2018:42).

Dalam pengambilan sebuah sampel pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai baik itu ASN ataupun yang Non ASN pada Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Pengukuran data untuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dilakukan dengan cara memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari beberapa pertanyaan dari kuesioner tersebut.

Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Adapun untuk skala likert antara lain :

- | | |
|--|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor | 1 |

(Sugiono, 2019:94)

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013:169) hipotesis dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian kuantitatif, maka digunakan analisis regresi linier berganda yang menjadi jelas dengan bentuk hubungan kausal asosiatif, yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis, dengan memperhatikan pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini.

Sebelum dilakukannya dengan analisis dan uji pengaruh, perlu dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, bebas dari Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

3.8.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian Hipotesis perlu dilakukan pengecekan Validitas dan Reliabilitas yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden, asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data tersebut harus Valid dan Reliabel untuk bisa dilakukan pengujian Hipotesis tahap berikutnya.

a. Pengujian Validitas

Dalam Sugiyono, (2012:455) Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan derajat validitas atau ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi masing-masing faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 atau lebih maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Dalam penelitian ini jika korelasi antara skor item dan skor keseluruhan kurang dari 0,3 maka item-item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012:177).

b. Uji Reliabilitas

Perbedaan harus dibuat antara hasil penelitian yang reliabel dengan instrumen penelitian atau alat ukur yang reliabel. Hasil penelitian yang reliabel, jika dalam hasil penelitian terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Sedangkan instrumen penelitian yang reliabel menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur dikategorikan mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Jika alat ukur itu stabil atau konsisten dan dapat diandalkan (*dependability*), yaitu hasil

pengukurannya tidak berubah karena alat ukur digunakan berkali-kali akan memperoleh hasil yang serupa serta hasilnya dapat diprediksi. Selain itu alat ukur memiliki aspek ketepatan, yaitu ukuran yang sesuai dengan apa yang perlu diukur, serta jenis alat ukur harus sedemikian rupa, sehingga dapat mentolerir kesalahan pengukuran yang sifatnya random (Silaen, 2018:107). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Reliabilitas adalah ketepatan atau presisi suatu pengukuran dengan kata lain, alat ukur itu dapat mengukur secara cermat, tepat dan akurat. Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Item pertanyaan yang diajukan dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Yuandari & Rahman, 2017:57). Karena Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi, maka jika ada peneliti lain yang mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian (Sugiyono, 2012:456).

Pengukuran dengan *Cronbach Alpha* (α) menghasilkan nilai *alpha* dalam skala 0-1, yang dapat dibagi menjadi lima kelas. Nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0.201 – 0,40	Agar Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0.601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Nugroho (2011:33)

Dikatakan reliabel apabila interval *cronbach alpha* diatas 0,6.

3.8.2 Pengujian Uji Asumsi Klasik

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan korelasi berganda harus mengakui asumsi yang mendasarinya. Jika asumsi di atas tidak terpenuhi, maka hasil analisis dapat berbeda dengan kenyataan (Icha,2021). Berikut alat uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2012:361) menyatakan bahwa Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut :

- 1) Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah.
- 2) Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.

$$Z = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{6/N}}$$

Selanjutnya nilai Z hitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.

- 3) Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode

Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat normal *probability plot* pada *output* SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dalam program SPSS. Uji ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi dengan menekankan pada kepercayaan sebesar 5%.

Kriteria untuk pengujian ini :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara berikut ini:

- 1) Melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- 2) Perbesaran sampel.
- 3) Melakukan transformasi data, seperti dilogartamakan. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Kurniawan, 2014) pengujian multikolinearitas merupakan prasyarat untuk semua pengujian hipotesis regresi atau kausalitas. Multikolinearitas dapat ditentukan dengan mengukur beberapa koefisien korelasi dan membandingkannya dengan variabel independen atau koefisien korelasi antar variabel independen. Uji

multikolinearitas digunakan untuk mengetahui standar error estimasi model dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Bila antar variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, maka model koefisien regresi variabel independen tidak dapat dipengaruhi dan nilai standar error menjadi tak terhingga. Model regresi yang baik harus menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel independen. Ada beberapa ketentuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

- 1) Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 , maka data tersebut dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Jika nilai *tolerance* mendekati angka 1, hal ini menunjukkan bahwa model bebas dari multikolinearitas. Sebaliknya jika angka 1 semakin jauh, maka model regresi tidak bebas dari multikolinearitas atau terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji apakah ada ketidaksamaan antara varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah ketika terdapat kesamaan varian dan residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan tetap lainnya (homoskedastisitas).

(Kurniawan, 2014). Model yang baik berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, basis keputusan dalam pengujian ini meliputi :

- 1) Jika pada pola tertentu misalkan terdapat titik-titik (point) yang menghasilkan pola teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas dan titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model persamaan regresi linier yang menggunakan lebih dari satu variabel bebas (Kurniawan, 2014). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus umum yang digunakan dalam regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel independen 1

X_2 = Variabel independen 2

X_3 = Variabel independen 3

e = Error

persamaan analisis regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.KP + \beta_2.KO + \beta_3.BO + e$$

Y = *Organizational citizenship behavior (OCB)*

α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel independen
KP	= Kepuasan Kerja
KO	= Komitmen Organisasi
BO	= Budaya Organisasi

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) (Y).

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak pada variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada penelitian ini menguji variabel independen kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) (Y). Langkah-langkah uji t menurut (Sunnyoto, 2014) sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

a) Hipotesis pertama

$H_1 =$ Terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

b) Hipotesis kedua

$H_2 =$ Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

$H_3 =$ Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

2) Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima, dengan artian variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Begitupun dengan sebaliknya, jika signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak atau tidak signifikan.

3) Menentukan kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Bahri, 2018) koefisien determinasi (R^2) adalah perbandingan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik kemampuan model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data *cross-sectional* relatif rendah karena variasi yang besar antara pengamatan individu, sedangkan data *time-series* biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah banyaknya variabel independen yang dimasukkan dalam masing-masing model. Untuk setiap tambahan variabel independen R^2 dipastikan akan meningkat terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan nilai *Adjusted R²* saat mengevaluasi nama model regresi yang terbaik menurut (Kuncoro, 2013). Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan R^2 untuk mengukur persentase aspek kepuasan kerja (X1), aspek komitmen organisasi (X2), dan aspek budaya organisasi (X3) untuk mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.