

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Memperhatikan konteks dan perumusan masalah, jenis penelitian yang diterapkan dalam kajian ini adalah penelitian yang mengandalkan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sumbernya dengan metode pengambilan yang menggunakan alat atau pertanyaan yang telah disusun secara sistematis, sehingga hasil data yang didapat bersifat terorganisir. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan statistik melalui aplikasi SPSS. Tujuan dari studi ini yakni, menganalisis variabel independen yang meliputi motivasi intrinsik dan budaya organisasi serta variabel dependen yang merujuk pada OCB.

Peneliti menerapkan metode analisis regresi linier berganda dalam studi ini, menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Metode ini bertujuan untuk menilai hubungan parsial antara variabel independen dan variabel dependen

3.2 Objek Penelitian

Variabel penelitian ini berkaitan erat dengan topik yang akan dikaji, yaitu motivasi intrinsik, budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun subjek yakni, Guru PAUD di Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Pada studi ini memanfaatkan data primer dan sekunder sebagai sumber informasi, yang meliputi:

- a. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui survei langsung menggunakan metode pengumpulan data original (Paramita 2021). Data yang dikumpulkan berasal dari pengisian kuesioner oleh para responden yakni, guru PAUD di Kecamatan Pasrujambe. Isi kuesioner berkaitan pandangan mereka mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru PAUD wilayah Pasrujambe.
- b. Menurut (Hildawati *et al*, 2024) data sekunder merupakan informasi yang diambil dari sumber publikasi sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau basis data yang ada. Studi ini menggunakan data berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dan referensi lainnya yang sesuai dengan topik penelitian. Informasi mengenai guru PAUD di wilayah Pasrujambe diperoleh melalui IGPAUD.

3.3.2 Sumber Data

Sumber informasi digunakan dalam studi ini, terdiri dari data yang bersifat internal dan eksternal, yaitu:

- a. Jonathan (2018), data internal merujuk pada informasi yang ada di lapangan. Penelitian ini menggunakan data internal mencakup jumlah guru PAUD serta alamat PAUD yang terletak di wilayah Pasrujambe.

- b. Jonathan (2018), data eksternal merupakan informasi yang dapat diakses melalui berbagai sumber lain. Penelitian ini, data eksternal terdiri dari artikel, jurnal, buku dan literatur yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada sekumpulan elemen yang berbentuk peristiwa, objek atau individu yang karakteristik sama. Elemen-elemen tersebut menjadi perhatian peneliti karena dianggap bagian ruang lingkup yang relevan dengan topik yang dikaji (Paramita, 2021). Penelitian ini memiliki populasi yang dimaksud adalah para guru PAUD yang berlokasi di Kecamatan Pasrujambe, Kabupaten Lumajang, yang jumlahnya sebanyak 74 dari 28 sekolah yang ada. Berikut ini adalah rincian mengenai seluruh guru PAUD yang terdapat di Kecamatan Pasrujambe, Kabupaten Lumajang dalam table 3.1:

Tabel 3.1 Nama PAUD dan Jumlah Guru di Kecamatan Pasrujambe

No	Nama PAUD	Jumlah
1.	PAUD Radice	3
2.	PAUD Permata Bunda	2
3.	PAUD Melati	2
4.	PAUD Tunas bangsa	2
5.	PAUD Mawar Ridho	3
6.	PAUD Bina Moral	3
7.	PAUD Kartini	2
8.	PAUD Harapan Jaya	4
9.	PAUD Tunas Harapan	2
10.	PAUD Anggrek Rejo	2
11.	PAUD Kencana Indah	4
12.	PAUD Anak Sholeh	2
13.	PAUD Putra Palapa	3
14.	PAUD Putri Karina	3
15.	PAUD Taman Firdaus	2
16.	PAUD Miftahul Ulum jambearum	2
17.	PAUD Sinar Abadi	3
18.	PAUD Sinar Pola	3

19.	PAUD Mawar Semeru	3
20.	PAUD Mentari	2
21.	PAUD Mayang	2
22.	PAUD Idola	3
23.	PAUD Putra Ksatria	3
24.	PAUD Nurul Muttaqin	2
25.	PAUD Kurnia Bangsa	3
26.	PAUD Putra Harapan	2
27.	PAUD Miftahul Ulum	2
28.	PAUD Tunas Bangsa	2
	Total	74

Sumber: Data guru PAUD 2025

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah subset dari populasi yang dipilih untuk di observasi dan dianalisis. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan tujuan untuk mewakili populasi secara umum (Hildawati *et al.*, 2024). Penelitian ini menetapkan kriteria responden yakni, tenaga pendidik atau guru yang berada di wilayah Pasrujambe. Peneliti tidak meneliti seluruh populasi karena adanya keterbatasan dalam hal dana, waktu, dan tenaga.

Menurut Arikunto (2014), ketika populasi berjumlah dibawah 100 orang. Maka seluruh dijadikan sampel melalui metode sensus. Populasi melebihi 100 orang, pengambilan sampel dapat dilakukan sebanyak 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel yang diambil secara menyeluruh atau *sensus*, menggunakan teknik sampel jenuh.

3.4.3 Teknik Sampling Penelitian

Sugiyono (2022) teknik sampling merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menentukan sebagai elemen dari populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode ini memfasilitasi peneliti dalam memilih cara pendekatan yang efektif dan shahih mendapatkan sampel yang representatif. Penelitian ini, teknik

sampling menggunakan teknik non-probability, yaitu teknik yang pengambilanya tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Beberapa jenis teknik sampling meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball.

Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan dimana teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi yang digunakan relative kecil, dimana peneliti ingin membuat generalisasi dalam penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil. Hal ini juga, dikarenakan jumlah guru di PAUD di Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang kurang dari 100 orang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini memusatkan pada unsur atau elemen yang menjadi objek utama pengamatan. terdapat dua kategori yang digunakan yakni:

- a. Variabel Independen, merupakan elemen yang berfungsi untuk mempengaruhi atau menyebabkan te perubahan pada variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2022). Studi ini, variabel independen yang dianalisis meliputi motivasi intrinsik (X1) dan budaya organisasi (X2).
- b. Variabel Dependen merupakan elemen yang dipengaruhi atau mendapatkan dampak akibat keberadaan variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2022). Variabel dependen yang menjadi fokus analisis yakni, *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual yakni, sebuah ide merujuk pada ide lainnya, bersifat lebih asumtif dan tidak diamati (Sarwono, 2018). Dibawah ini terdapat penjabaran konseptual untuk setiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah yang merupakan keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (*internal*) individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu (Rahmawati *et al.*, 2022).

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi membentuk pola sikap dan perilaku individu melalui proses internalisasi nilai, keyakinan, serta pengalaman yang terbentuk dan dilestarikan. Budaya ini menjadi dasar tindakan dalam menjalankan tercapainya tujuan perusahaan (Setyaningsih *et al.*, 2023).

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap inisiatif seseorang yang tidak secara serta-merta dan berkaitan dengan sistem insentif formal dan tidak memaksa seseorang untuk memprioritaskan pemenuhan tujuan organisasi (Setyaningsih *et al.*, 2023).

3.5.3 Definisi Operasional

Ghozali (2022), definisi operasional bertujuan memberikan makna pada konsep atau variabel termasuk proses pengukuran secara tepat, sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan teori motivasi yang dinyatakan oleh Maslow melalui teori hierarki kebutuhan menegaskan bahwa perilaku manusia atau usaha yang mereka lakukan didorong oleh kebutuhan dasar mereka dalam hidup (Fatmasari & Rozaq, 2023). Teori Integrasi Organismik, motivasi intrinsik muncul dari tindakan yang dipilih sendiri dan orang yang memiliki motivasi intrinsik cenderung melakukan tugas karena merasa tertarik dan mendapatkan kepuasan dari aktivitas tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan lebih kecil untuk keluar dari pekerjaan mereka (Handayani & Heri, 2022).

Indikator motivasi intrinsik menurut Fatmasari & Rozaq (2023) sebagai berikut:

1. Semangat berprestasi

Dorongan kuat dalam diri sendiri untuk meraih pencapaian optimal dan melampaui sasaran yang telah ditentukan. Seseorang yang memiliki dorongan untuk mencapai sukses biasanya menetapkan tujuan yang ambisius, berupaya dengan giat, dan merasakan kepuasan ketika mereka dapat melampaui ekspektasi atau kriteria yang telah ditentukan.

2. Komitmen

Kesediaan seseorang untuk berpegang pada tanggung jawab serta menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Komitmen juga menunjukkan dedikasi seseorang kepada tujuan atau organisasi, meskipun harus menghadapi berbagai rintangan.

3. Daya tahan kerja

Kemampuan seseorang untuk tetap fokus, produktif, dan tidak mudah putus asa ketika menghadapi tantangan atau stress di tempat kerja. Ini mencerminkan kemampuan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan secara berkelanjutan, walaupun harus melalui berbagai rintangan.

4. Kreatif

Kemampuan seseorang untuk menemukan solusi baru, mengembangkan ide-ide yang inovatif, menangani tantangan dengan pendekatan yang tidak biasa. Kreativitas memberikan kesempatan bagi orang untuk melihat melampaui yang biasa dan memberikan kontribusi yang berharga dalam pekerjaannya.

5. Disiplin

Kemampuan seseorang untuk mengikuti aturan, jadwal dan tata cara yang telah ditentukan tanpa adanya pengawasan langsung. Orang yang memiliki disiplin dapat mengatur waktu, mencegah penundaan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan kriteria yang berlaku.

Berikut beberapa pernyataan instrumen motivasi intrinsik:

1. Semangat berprestasi

- 1) Saya termotivasi untuk terus meraih pencapaian yang optimal dan mengembangkan kemampuan untuk melampaui kriteria yang ditentukan di lembaga pendidikan.
- 2) Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
- 3) Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam mengajar anak-anak di

PAUD.

2. Komitmen

- 1) Saya menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 2) Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kemajuan anak didik saya.
- 3) Saya bersedia mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya.

3. Daya tahan kerja

- 1) Saya tetap bersemangat dalam mengajar meskipun menghadapi kesulitan di kelas.
- 2) Saya dapat mengelola stres dan tekanan dalam pekerjaan saya sebagai guru PAUD.
- 3) Saya mampu bekerja dalam waktu lama dengan tetap menjaga kualitas pengajaran.

4. Kreatif

- 1) Saya sering menangani tantangan dengan pendekatan yang tidak biasa saat mengajar.
- 2) Saya sering mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.
- 3) Saya sering menggunakan media dan alat bantu kreatif dalam mengajar.

5. Disiplin

- 1) Saya selalu menyusun rencana pembelajaran sebelum mengajar.
- 2) Saya selalu memastikan tidak ada penundaan dan melaksanakan kewajiban

sesuai dengan kriteria yang berlaku.

- 3) Saya dapat mengikuti aturan, jadwal dan tata cara mengajar tanpa diawasi secara langsung.

b. Budaya Organisasi

Menurut Muhammad Burso (2018), budaya organisasi yakni sekumpulan nilai yang diyakini secara kolektif oleh para anggota organisasi. Nilai ini mempengaruhi pola kerja dan perilaku anggota, serta menjadi ciri khas yang membedakan organisasi ini dengan yang lain.

Khun Chin Sophonpanich (Burso, 2018) merinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

1. Ketekunan (*diligence*)

Menunjukkan sifat konsisten dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi

2. Ketulusan (*sincerity*)

Menekankan nilai kejujuran dan keterbukaan dalam menjalankan kegiatan organisasi.

3. Kesabaran (*patience*)

Kemampuan untuk menghadapi tantangan dan hambatan dengan tenang tanpa kehilangan fokus.

4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Semangat inovasi dan keberanian mengambil resiko untuk kemajuan organisasi.

Menurut indikator budaya organisasi di atas, ada beberapa pernyataan kuesioner sebagai berikut :

1. Ketekunan (*diligence*)

- 1) Saya selalu menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun.
- 2) Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran.
- 3) Saya konsisten dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

2. Ketulusan (*sincerity*)

- 1) Saya mengajar dengan penuh keikhlasan tanpa mengharapkan imbalan lebih.
- 2) Saya menganggap pekerjaan saya sebagai guru PAUD adalah panggilan hati.
- 3) Saya menekankan nilai kejujuran dan keterbukaan dalam menjalankan kegiatan lembaga.

3. Kesabaran (*patience*)

- 1) Saya tetap tenang dan sabar ketika menghadapi anak didik yang sulit diatur.
- 2) Saya mampu mengontrol emosi saat menghadapi tantangan dalam mengajar.
- 3) Saya tetap tenang meskipun ada tantangan dari pihak eksternal dan tidak kehilangan fokus dalam mengajar.

4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

- 1) Saya aktif dalam mengembangkan program kreatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan PAUD.
- 2) Saya terbuka terhadap perubahan dan selalu berusaha meningkatkan keterampilan mengajar saya.
- 3) Saya berani mengambil resiko untuk kemajuan lembaga.

c. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku anggota organisasi yang melebihi kewajibannya yang diharapkan dalam pekerjaannya. Perilaku ini bersifat sukarela karena memberikan bantuan kepada rekan kerja serta pekerjaan yang bukan bagian dari tanggung jawabnya (Kurniawan, 2023).

Berdasarkan Kurniawan (2023) mengutip Organ, bahwa ada lima indikator terpisah yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu:

1. *Altruism*, yaitu tindakan membantu orang lain yang sedang menghadapi kesulitan.
2. *Civic virtue*, yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, dimana anggota berusaha untuk mengikuti perubahan terjadi.
3. *Conscientiousness*, yang ditandai dengan usaha untuk melampaui harapan yang ditetapkan oleh organisasi.
4. *Courtesy*, yakni tindakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar mencegah masalah antara anggota.
5. *Sportsmanship*, yang menunjukkan sikap toleransi terhadap kondisi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

Berikut beberapa pernyataan yang berkaitan dengan indikator *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

1. *Altruism*

- 1) Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengajar.
- 2) Saya secara sukarela untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan tanpa diminta.
- 3) Saya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah.

2. *Civic virtue*

- 1) Saya mengikuti perkembangan kebijakan dan peraturan di lembaga.
- 2) Saya memberikan saran yang konstruktif untuk kemajuan lembaga.
- 3) Saya terlibat dalam berbagai kegiatan lembaga di luar tugas utama saya.

3. *Conscientiousness*

- 1) Saya menyelesaikan tugas-tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Saya mengikuti aturan dan prosedur sekolah dengan disiplin.
- 3) Saya bekerja dengan efisien dan berusaha menghindari penundaan pekerjaan.

4. *Courtesy*

- 1) Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
- 2) Saya menghormati pendapat dan ide rekan kerja dalam diskusi.
- 3) Saya berusaha menghindari konflik dengan kolega di lingkungan sekolah.

5. *Sportsmanship*

- 1) Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan sikap terbuka.
- 2) Saya menghindari gosip dan isu negatif di lingkungan lembaga.
- 3) Saya mampu menjaga semangat kerja meskipun dalam situasi sulit.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang memperoleh data yang relevan dalam proses penelitian (Purnia, 2020). Penelitian ini merancang instrumen berdasarkan indikator tiap variabel, dan ditampilkan bersama skala pengukuran dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Tabel Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
Motivasi Intrinsik	1. Semangat Berprestasi	1. Saya termotivasi untuk terus meraih pencapaian yang optimal dan mengembangkan kemampuan untuk melampaui kriteria yang ditentukan di lembaga pendidikan.	Ordinal	Fatmasari & Rozaq (2023)
		2. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.		
		3. Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam mengajar anak-anak di PAUD.		
	2.Komitmen	1. Saya menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru.	Ordinal	Fatmasari & Rozaq (2023)
		2. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kemajuan anak didik saya.		
		3. Saya bersedia mengikuti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya		
	3.Daya Tahan Kerja	1. Saya tetap bersemangat dalam mengajar meskipun	Ordinal	Fatmasari & Rozaq (2023)

		menghadapi kesulitan di kelas.		
		2. Saya dapat mengelola stres dan tekanan dalam pekerjaan saya sebagai guru PAUD.		
		3. Saya mampu bekerja dalam waktu lama dengan tetap menjaga kualitas pengajaran.		
	4. Kreatif	1. Saya sering menangani tantangan dengan pendekatan yang tidak biasa saat mengajar.		
		2. Saya sering mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.		
		3. Saya sering menggunakan media dan alat bantu kreatif dalam mengajar.		
	5. Disiplin	1. Saya selalu menyusun rencana pembelajaran sebelum mengajar.		
		2. Saya selalu memastikan tidak ada penundaan dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan kriteria yang berlaku.		
		3. Saya dapat mengikuti aturan, jadwal dan tata cara mengajar tanpa diawasi secara langsung.		
Budaya Organisasi	1. Ketekunan	1. Saya selalu menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusun.	Ordinal	Muhammad Busro (2018)
		2. Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran.		
		3. Saya konsisten dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.		
	2. Ketulusan	1. Saya mengajar dengan penuh keikhlasan tanpa mengharapkan imbalan lebih.		
		2. Saya menganggap pekerjaan saya sebagai guru PAUD adalah panggilan hati.		
		3. Saya menekankan nilai kejujuran dan keterbukaan		

		dalam menjalankan kegiatan lembaga.		
	3. Kesabaran	1. Saya tetap tenang dan sabar ketika menghadapi anak didik yang sulit diatur. 2. Saya mampu mengontrol emosi saat menghadapi tantangan dalam mengajar. 3. Saya tetap tenang meskipun ada tentangan dari pihak eksternal dan tidak kehilangan fokus dalam mengajar.		
	4. Kewirausahaan	1. Saya aktif dalam mengembangkan program kreatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan PAUD. 2. Saya terbuka terhadap perubahan dan selalu berusaha meningkatkan keterampilan mengajar saya 3. Saya berani mengambil resiko untuk kemajuan lembaga.		
Organizational Citizenship Behavior	1. Altruism	1. Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengajar. 2. Saya secara sukarela untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan tanpa diminta. 3. Saya memberikan dukungan moral kepada rekan kerja yang sedang menghadapi masalah.	Ordinal	Soni Kurniawan & Ratna Purnamarini (2023)
	2. Civic Virtue	1. Saya mengikuti perkembangan kebijakan dan peraturan di lembaga. 2. Saya memberikan saran yang konstruktif untuk kemajuan lembaga. 3. Saya terlibat dalam berbagai kegiatan lembaga di luar tugas utama saya.		
	3. Conscientiousness	1. Saya menyelesaikan tugas-tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab. 2. Saya mengikuti aturan dan prosedur sekolah dengan disiplin.		

	3. Saya bekerja dengan efisien dan berusaha menghindari penundaan pekerjaan.
4. <i>Courtesy</i>	1. Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
	2. Saya menghormati pendapat dan ide rekan kerja dalam diskusi.
	3. Saya berusaha menghindari konflik dengan kolega di lingkungan sekolah.
5. <i>Sportsmans hip</i>	1. Saya menerima kritik dan saran dari rekan kerja dengan sikap terbuka.
	2. Saya menghindari gosip dan isu negatif di lingkungan lembaga.
	3. Saya mampu menjaga semangat kerja meskipun dalam situasi sulit.

sumber: olah data 2025

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan baik secara lisan maupun tulisan, yang kemudian dijawab oleh responden (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada guru PAUD di Kecamatan Pasrujambe, Kabupaten Lumajang, untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi intrinsik dan budaya organisasi yang berfungsi sebagai variabel independen, serta *Organizational Citizenship Behavior* yang berperan sebagai variabel dependen.

Sugiyono (2022), skala likert digunakan untuk menilai persepsi, sikap, dan pandangan responden terhadap suatu fenomena sosial. Penelitian ini menjadikan skala likert lima poin, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju : Skor 1
- b. Tidak Setuju : Skor 2
- c. Kurang Setuju : Skor 3
- d. Setuju : Skor 4
- e. Sangat Setuju : Skor 5

3.7.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2022), observasi memiliki karakteristik berbeda dari teknik wawancara dan kuesioner karena observasi tidak terbatas pada manusia saja, akan tetapi dapat diarahkan pada objek lainnya. Penelitian ini mengamati secara langsung aktivitas guru PAUD di wilayah Pasrujambe untuk mengeksplorasi motivasi intrinsik dan budaya organisasi guru serta perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan para guru.

3.7.3 Wawancara

Dini (2020), wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi melalui komunikasi antar peneliti dan narasumber. Peneliti mewawancarai guru PAUD di wilayah Pasrujambe untuk memperoleh informasi terkait variabel penelitian, jumlah guru, dan data tambahan yang mendukung.

3.8 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari semua responden, langkah selanjutnya adalah analisis data. Menurut Sugiyono (2022), proses ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel, jenis responden, tabulasi data, penyajian data per variabel, serta analisis statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk

menguji Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Guru Kecamatan Pasrujambe).

Sebelum melanjutkan analisis dan uji pengaruh, data yang telah dikumpulkan perlu menjalani uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu, pengujian pengaruh antar variabel dianalisis regresi linier berganda, dengan tetap memperhatikan syarat-syarat dasar yang harus dipenuhi dalam metode tersebut. Data yang perlu berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinearitas (*Multicollinearity*) dan Heteroskedastisitas (*Heteroskedasticity*).

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2022), mengemukakan bahwa validitas suatu penelitian merupakan cerminan kondisi kenyataan pada subjek yang diteliti. Validitas merujuk sejauh mana alat ukur mampu menilai secara tepat aspek yang diteliti, sehingga informasi yang relevan dan akurat mengenai variabel yang diteliti.

Tingkat validitas suatu item dapat dilihat dari seberapa kuat hubungan positifnya dengan total skor. Sebaliknya, item yang memiliki nilai korelasi di bawah 0,3 terhadap total skor dianggap tidak valid dan sebaiknya tidak digunakan dalam instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2022), reliabilitas merupakan indikator yang mencerminkan tingkat ketepatan atau kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran dianggap dapat diandalkan jika ia *consistently* menghasilkan hasil yang serupa. Misalnya, orang yang dipercaya adalah individu yang stabil dan selalu konsisten. Sebaliknya

orang yang tidak dapat dipercaya adalah individu yang tidak konsisten, sulit diprediksi, dan perilakunya selalu berubah. Konteks dalam penelitian, yaitu jika suatu pengukuran menunjukkan konsistensi dari satu periode dapat diandalkan dan memiliki tingkat kepercayaan tertentu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat diandalkan atau konsisten sebagai penanda variabel. Pengukuran reliabilitas menggunakan analisis statistik Cronbach Alpha (α). Sebuah variabel dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2022), oleh karena itu, penting untuk memperhatikan koefisien Cronbach Alpha (α) saat melakukan indeks pengukuran reliabilitas. Indeks kriteria. Kriteria untuk menilai reliabilitas ini dapat dibedakan berdasarkan nilai yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Table Uji Reliabilitas

NO	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Indikator
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: Sugiyono (2022)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Paramita (2021) menyatakan uji asumsi klasik bertujuan menghindari munculnya masalah statistik dalam proses pembuatan model regresi. Selain itu, model regresi yang dihasilkan diharapkan memenuhi kriteria statistik yang relevan, sehingga parameter diperoleh menjadi logis dan dapat dipahami. Penelitian ini, penulis melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing uji tersebut.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas berfungsi sebagai salah satu metode dalam statistik parametrik, sehingga analisis regresi ganda dapat dilakukan jika sampel yang digunakan menunjukkan distribusi normal. Pemanfaatan statistik parametrik sebaiknya dihindari jika data yang dianalisis tidak mengikuti distribusi normal. Untuk menilai normalitas data, dapat digunakan Test Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (tingkat kesalahan 5%), maka data tersebut dapat dikatakan normal (Soesana *et al.*, 2023).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Riyanto (2020), berfungsi untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antara variabel independen satu dengan yang lainnya. Tes ini berfungsi memastikan bahwa model regresi yang dibangun tidak menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen yang dapat mengganggu analisis. Kriteria yang digunakan untuk menguji multikolinearitas adalah dengan memeriksa nilai *tolerance* > 10 dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas di antara variabel independen dalam regresi yang dianalisis.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Riyanto (2020), pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan dalam varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Apabila pada Tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ variabel terikat, maka ketentuan uji heteroskedastisitas dianggap terpenuhi.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dipilih sebagai teknik analisis agar peneliti dapat memprediksi perubahan variabel dependen terjadi ketika dua atau lebih variabel independen berfungsi sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi, dengan cara meningkatkan atau menurunkan nilai-nilai variabel tersebut. Analisis regresi linier berganda ini memerlukan minimal dua variabel independen dua. Sugiyono (2022) mengemukakan persamaan regresi yang relevan untuk analisis ini, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel motivasi intrinsik

b₂ = koefisien regresi variabel budaya organisasi

X₁ = motivasi intrinsik

X₂ = budaya organisasi

E = *error*

3.8.4 Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis dilakukan untuk mengidentifikasi apakah pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen, yakni motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t diperlukan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi intrinsik (X₁) dan budaya organisasi (X₂) memiliki dampak

secara terpisah terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Sugiyono (2022) menjelaskan cara menghitung rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien variabel

n = jumlah sampel

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berada dalam rentang 0 hingga 1. R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu dengan baik menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, R² yang hampir mencapai 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat dengan baik memprediksi variasi pada variabel dependen. Model yang dianggap baik biasanya memiliki nilai R² yang tinggi, yaitu melebihi 50%. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R Square) untuk menilai besarnya kontribusi motivasi intrinsik dan budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Ghazali (2022), R² berfungsi menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. R² ditampilkan dalam bentuk persentase (%). Penelitian ini memanfaatkan koefisien determinasi R² menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.