

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan

Didalam sebuah penelitian perlu menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan. Metode penelitian merupakan proses kegiatan untuk memperoleh data yang kemudian data tersebut dianalisis terkait dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif melalui survei.

Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan (Sugiyono,2021:64). Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni keterlibatan karyawan, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan

informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono,2021:64). Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Aspek yang akan diteliti pada penelitian ini meliputi Keterlibatan Karyawan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y). Variabel-variabel tersebut kemudian dibentuk dalam operasional variabel berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Adapun penjelasan lebih lanjut berikut:

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2021:67). Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah:

- a. Keterlibatan Karyawan (X_1) adalah “*Employee engagement is defined as a positive, satisfying, work-related state of mind characterized by vigor, dedication and absorption*”. (Schaufeli *et.al* dalam Imperatori, 2017:22)
- b. Efikasi Diri (X_2) adalah “*Self-efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation*”. Artinya Efikasi diri adalah keyakinan bahwa kita mempunyai kecakapan yang cukup dalam situasi tertentu. (Bandura dalam Pratiwi *et.al*, 2022)
- c. Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) adalah “*Perceived organizational support (POS) is defined as the employees beliefs concerning the extent to which the organization values their contribution and cares about their well-being*”. Artinya Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. (Eisenberger *et.al* dalam Tjandra *et.al*, 2018)

3.2.1.2 Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen atau variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi:

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah “*Discretionary behavior that is not part of an employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*” Artinya Perilaku tidak biasa yang bukan

merupakan bagian dari pekerjaan, tetapi mempunyai fungsi yang efektif bagi organisasi. (Robbins dan Coulter dalam Rafida & Radiansyah, 2017)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti guna mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Operasional variabel adalah suatu batasan maupun konstruk yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep yang operasional dan spesifik sehingga tidak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut dapat diukur (Sugiyono, 2021:67). Dalam Operasional variabel terdapat tahapan dalam penelitian dimana variabel-variabel yang berada didalam penelitian ini akan dijelaskan secara jelas dan rinci, guna peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Sehingga memberikan kemudahan kepada peneliti untuk mengidentifikasi variabel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu Keterlibatan Karyawan (X_1), Efikasi Diri (X_2), Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) sebagai variabel independen dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) sebagai variabel dependen dari keempat variabel tersebut peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel lalu dikembangkan menjadi penunjuk dan menjadi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang akan digunakan dalam penyusunan kuesioner. Peneliti menjabarkan kedalam bentuk operasionalisasi variabel pada tabel berikut tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<p>Keterlibatan Karyawan (X_1)</p> <p><i>Employee Engagement is defined as a positive, satisfying, work-related, state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption.</i></p> <p>Artinya keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penuh perhatian.</p> <p>(Schaufeli et.al dalam Imperatori, 2017:22)</p>	1. <i>Vigor</i>	a. Memiliki Energi Tinggi	Tingkat energi yang dimiliki karyawan ketika akan bekerja	Ordinal	1
		b. Memiliki ketangguhan mental	Tingkat ketangguhan mental karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	2
		c. Memberikan usaha terbaik	Tingkat usaha yang karyawan berikan ketika bekerja	Ordinal	3
		d. Bertahan menghadapi kesulitan	Tingkat seberapa kuat karyawan bertahan dalam bekerja	Ordinal	4
	2. <i>Dedication</i>	a. Rasa antusias tinggi	Tingkat rasa antusias karyawan dalam bekerja	Ordinal	5
		b. Memberikan inspirasi	Tingkat bahwa pekerjaan dapat memberikan inspirasi	Ordinal	6
		c. Merasa bangga	Tingkat rasa bangga pada pekerjaan	Ordinal	7
		d. Menyukai tantangan	Tingkat seberapa karyawan menyukai tantangan ketika bekerja	Ordinal	8
	3. <i>Absorption</i>	a. Berkonsentrasi penuh	Tingkat seberapa konsentrasi karyawan dalam bekerja	Ordinal	9
		b. Senang dilibatkan dalam pekerjaan	Tingkat kesenangan	Ordinal	10

Lanjutan tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
			karyawan ketika dilibatkan pada suatu pekerjaan		
		c.Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	Tingkat dari kebetahan karyawan dalam bekerja	Ordinal	11
Efikasi Diri (X₂) <i>Self-Efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation.</i> Artinya Efikasi diri adalah keyakinan bahwa kita mempunyai kecakapan yang cukup dalam situasi tertentu. (Bandura dalam Pratiwi et.al, 2022)	1.Level	a.Yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Tingkat keyakinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit	Ordinal	12
	2.Generality	a.Yakin dapat memotivasi diri	Tingkat keyakinan karyawan bahwa pekerjaannya dapat memotivasi dirinya	Ordinal	13
		b.Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun	Tingkat keyakinan diri karyawan mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun dalam bekerja	Ordinal	14
	3.Strenght	a.Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Tingkat keyakinan karyawan bahwa drinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dalam bekerja	Ordinal	15

Lanjutan tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
		b. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> yang luas ataupun sempit	Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> yang luas ataupun sempit	Ordinal	16
<p>Persepsi Dukungan Organisasi (X_3)</p> <p><i>Perceived organizational support (POS) is defined as the employees beliefs concerning the extent to which the organization values their contribution and cares about their well-being</i>".</p> <p>Artinya persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi Karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi menghargai kontribusi para karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan.</p> <p>(Eisenberger <i>et.al</i> dalam Tjandra, <i>et.al</i> 2018)</p>	1. Keadilan	a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan	Tingkat sejauh mana organisasi telah menghargai kontribusi karyawan	Ordinal	17
		b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan	Tingkat sejauh mana organisasi telah menghargai usaha ekstra yang karyawan berikan	Ordinal	18
	2. Dukungan atasan	a. Atasan akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan	Tingkat perhatian atasan yang diberikan kepada karyawan	Ordinal	19
		b. Atasan sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan	Tingkat kepedulian atasan terhadap karyawannya	Ordinal	20
		c. Atasan akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.	Tingkat ketersediaan atasan membantu dan mengoreksi kesalahan karyawan	Ordinal	21

Lanjutan tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
	3.Penghargaan dan kondisi kerja	a.Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan	Tingkat sejauh mana organisasi peduli pada kepuasan karyawan	Ordinal	22
		b.Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan	Tingkat sejauh mana organisasi menunjukkan perhatian pada karyawan	Ordinal	23
		c.Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	Tingkat sejauh mana organisasi merasa bangga pada pencapaian karyawannya	Ordinal	24
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y) <i>Discretionary behavior that is not part of an employee's formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization.</i> Artinya Perilaku tidak biasa yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan, tetapi mempunyai fungsi yang efektif bagi organisasi. (Robbins dan Coulter dalam Rafida & Radiansyah 2017)	1. <i>Altruism</i>	a.Memberikan pertolongan pada rekan kerja yang berhalangan	Tingkat memberikan pertolongan pada rekan kerja yang berhalangan	Ordinal	25
		b.Bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja walaupun tanpa dikenakan gaji lembur	Tingkat membantu rekan kerja sampai lembur walupun tanpa diberi gaji lembur	Ordinal	26
	2. <i>Conscientiousness</i>	a.Selalu tepat waktu dalam bekerja misalnya tiba dikantor sebelum jam kerja dimulai	Tingkat kesadaran pada kedisiplinan karyawan	Ordinal	27

Lanjutan tabel 3.1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
	<i>3.Sportsmanship</i>	a.Tidak pernah mengeluh tentang tugas yang diberikan	Tingkat keberatan dalam menghadapi tugas	Ordinal	28
	<i>4.Courtesy</i>	a.Selalu patuh pada aturan yang berlaku	Tingkat kepatuhan pada peraturan yang berlaku	Ordinal	29
		b.Selalu menanyakan kendala dan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja	Tingkat kebaikan pada rekan kerja	Ordinal	30
	<i>5.Civic Virtue</i>	a.Karyawan inisiatif aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi	Tingkat inisiatif karyawan dalam berpartisipasi pada kegiatan perusahaan	Ordinal	31
		b.Karyawan selalu berargumentasi saat ada diskusi mengenai isu-isu di perusahaan	Tingkat partisipasi karyawan dalam memberikan argumen	Ordinal	32

Sumber: Diolah Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dinyatakan bahwa operasional variabel penelitian ini menggunakan dimensi dan tujuannya untuk menemukan variabel bermasalah yang akan diteliti. Sedangkan dalam rancangan kuesioner yang terdapat dioperasional variabel disusun menggunakan dimensi, indikator, dan alat ukur untuk membentuk rancangan kuesioner.

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah Jumlah keseluruhan dari subjek penelitian Penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang berjumlah 167 orang yang dibagi menjadi 13 unit kerja. Berikut ini adalah daftar jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat:

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat

NO	UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN
1	CDT (Cuti Diluar Tanggungan)	3
2	Distribusi	21
3	K3L	3
4	Keuangan	30
5	Komunikasi Umum	37
6	Lingkungan	2
7	Niaga	33
8	Pelaksana Pengadaan	4
9	Perencana Pengadaan	4
10	Perencanaan	14
11	GM	1
12	Staff Ahli	6
13	UP2K	9
Total Karyawan		167

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, 2023

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi pada objek penelitian yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *slovin* untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Adapun rumus metode *slovin* tersebut adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel atau *sampling error*

Jumlah populasi sebanyak 167 orang dengan tingkat kesalahan 5% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{167}{1 + 167(0,05)^2} = 117,81 \sim 118$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran sampel sebanyak 118 responden.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 118 responden. Peneliti mentukan sampel yang akan diteliti dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu menggunakan *simple purposive sampling*. *Simple purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu

(Sugiyono.2021:129). Berikut karakteristik responden di PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat:

1. Karyawan tetap PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat tahun 2022-2023.
2. Non penjabat.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperoleh peneliti diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data dengan langsung terjun (survei) pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah:

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi dalam bentuk tanya jawab secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan yang dibutuhkan berhubungan dengan objek yang sedang diteliti kepada responden (karyawan). Dalam penelitian ini yang menjadi

objek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, yang menjadi sampel dan kemudian dijawab oleh karyawan atau responden tersebut.

c. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat untuk mendapatkan bukti-bukti yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya sehingga dapat melengkapi hasil penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Studi kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi berdasarkan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian. Adapun data yang diambil dalam metode kepustakaan ini berasal dari:

- a. Sejarah, literatur, dan data statistik yang berhubungan dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
- b. Buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.
- c. Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner tertutup berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam populasi penelitian. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dua cara yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021:361). Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*. Apabila koefisien antara item dengan total item diatas 0,300 maka item tersebut dinyatakan *valid*, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,300 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid* sehingga harus diperbaiki. Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan *software SPSS for Windows version 26.0* dengan rumus *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2021:246) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi x dan y

n : Jumlah anggota sampel

$\sum x_i$: Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\sum xy$: Jumlah hasil kali antara variabel x dan variabel y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing- masing skor y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah suatu alat ukur untuk melihat nilai *cronbach alpha* dan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *alpha cronbach* yang hasilnya bisa dilihat dari nilai *Cronbach-alpha*, hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Rumus *Cornbach-Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas kuesioner

k = banyak item kuesioner

\sum = jumlah varians item

$\sigma^2 t$ = varians total

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain *valid*, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,700 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel (Ghozali,2018).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Untuk mencari tahu mengenai penelitian, peneliti membuat beberapa pertanyaan untuk memudahkan dalam memperoleh data atau keterangan dari responden (karyawan) PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Pengolahan data dari hasil angket digunakan dengan menggunakan skala *likert*.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan dan pernyataan. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu

dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021:147)

Berdasarkan tabel 3.3 alternatif jawaban dengan skala *likert*, bahwa jawaban yang disediakan diberi bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner. Pengisian jawaban kuisisioner pun dilakukan dalam bentuk *cheklist* disetiap kolom kuesioner.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikan gambaran atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul mengenai situasi dan kejadian yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut,

cara perhitungannya:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{pernyataan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$r = \frac{ST-SR}{K}$$

$$r = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

r = Rentang/Skala

ST = Skor jawaban tertinggi

SR = Skor jawaban terendah

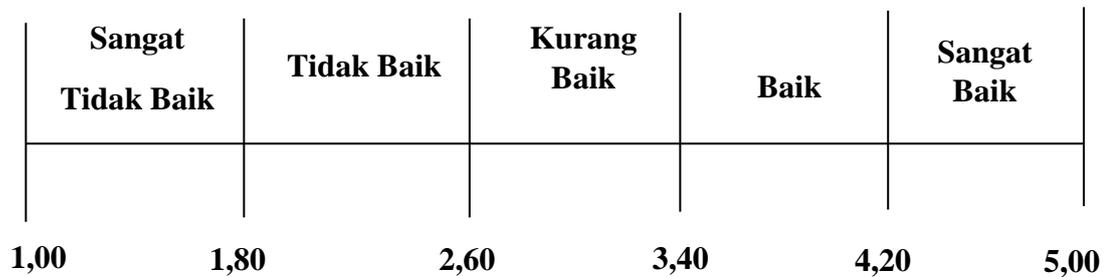
K = Kategori

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81 - 2,60	TB (Tidak Baik)
2,61 - 3,40	KB (Kurang Baik)
3,41 - 4,20	B (Baik)
4,21 - 5,00	SB (Sangat baik)

Sumber : Sugiyono (2021:153)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa rentang 1,00 – 1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat tidak baik, rentang 1,80 – 2,60 menunjukkan hasil pengukuran tidak baik, rentang 2,60 – 3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang baik, rentang 3,40 – 4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik dan rentang 4,20 – 5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiono,2021:64). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh Keterlibatan Karyawan, Efikasi diri dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dengan menggunakan analisis verifikatif sebagai berikut:

3.6.2.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Dikarenakan dalam penelitian ini data hasil kuesioner yang didapat masih dalam bentuk skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Perubahan data dari skala ordinal menjadi skala interval dapat menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden.
4. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
5. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai z pada rumus distribusi normal.
6. Menghitung nilai skala (*scale value / SV*) menggunakan rumus *Method of*

Successive Interval:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Keterangan :

SV (Scala Value) : rata-rata interval

Density at lower limit : nilai densitas batas bawah

Density at upper limit : nilai densitas batas atas

Area under upper limit : daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : daerah dibawah batas bawah

7. Menggunakan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + (\text{Nilai Skala} + 1)$$

Catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (Keterlibatan Karyawan, Efikasi diri dan Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap variabel dependen (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi). Dikatakan regresi linear berganda, karena jumlah variabel

independen sebagai prediktor lebih dari satu. Data diolah dengan bantuan *software* program SPSS versi 26.0 . Rumus Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat/ dependen (Perilaku Kewarganegaraan Organisasi)

α : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 : Variabel independen atau bebas (Keterlibatan Karyawan)

X_2 : Variabel independen atau bebas (Efikasi Diri)

X_3 : Variabel independen atau bebas (Persepsi Dukungan Organisasi)

ε : *Standart error* / variabel pengganggu

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda tiga prediktor yang terdiri dari Keterlibatan Karyawan (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) lalu menghitung koefisien determinasi dan kemudian menguji signifikansi korelasi berganda.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) yaitu Keterlibatan Karyawan (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) dan variabel terikat (Y) yaitu dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

(Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi.), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila r : 1 artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y
- Apabila r : -1 artinya terdapat hubungan antar variabel negatif
- Apabila r : 0 artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2021:248)

3.6.2.4 Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah antara nilai nol dan

satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), dinyatakan dalam bentuk persen (%). dengan rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

2. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel Independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Rumus Koefisien Determinasi Parsial adalah sebagai berikut:

$$K_d = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (*standardized coefficients value*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk memahami dampak variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari keterlibatan karyawan (X_1), efikasi diri (X_2) dan persepsi dukungan organisasi (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi (Y). Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan F_{hitung} dari F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Adapun hipotesis simultan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) $H_0 : b_1 , b_2 \text{ dan } b_3 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan (X_1), efikasi diri (X_2) dan persepsi dukungan organisasi (X_3) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) secara teori.

b) $H_a : b_1 , b_2 \text{ dan } b_3 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterlibatan karyawan (X_1), efikasi diri (X_2) dan persepsi dukungan organisasi (X_3) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (Y) secara teori.

Pada uji simultan statistik yang digunakan adalah uji F, untuk menghitung nilai uji F secara manual dapat digunakan rumus sebagai berikut ini:

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

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Dk : (n-k-1) Derajat kebebasan

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

1. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Uji ini dilakukan dengan cara :
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengelolaan data *Coeffisient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori.
2. $H_a : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori.
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori.
4. $H_a : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori
5. $H_0 : b_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori.
6. $H_a : b_3 \neq 0$, terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi secara teori.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Taraf nyata (signifikan) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut analisis yang digunakan pada uji t:

- a. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada responden yang telah terpilih menjadi sampel dan kemudian dijawab oleh responden tersebut. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel keterlibatan karyawan, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang kepada masing-masing responden sehingga responden tersebut tinggal memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang terletak di Jalan Asia Afrika No.63, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan bulan April 2023.