

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Dalam suatu penelitian penggunaan metode penelitian sangat penting digunakan untuk menentukan data penilaian dan juga menguji kebenaran masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:147), metode deskriptif merupakan metode untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan suatu nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Sugiyono (2019:55). Metode ini berfungsi untuk menguji pengaruh dari masalah yang sedang diselidiki dalam hipotesis. Selain itu metode verifikatif digunakan untuk menjawab penelitian yaitu untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada

Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kabupaten Bandung secara simultan maupun parsial Provinsi Jawa Barat.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabel nya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019:38). Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi), variabel  $X_2$  (*Organizational Citizenship Behavior*) dan variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel diantaranya yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

##### 1. Variabel Bebas (*Independent*).

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent* Sugiyono (2019:68). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) yang diteliti adalah Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*

##### a. Budaya Organisasi ( $X_1$ ).

Menurut Robbins dan Judge (2019:118), budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

b. *Organizational Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)*.

Menurut Organ dalam Napitupulu (2018:23), *Organizational Citizenship Behavior* cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent*).

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2019:39). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai (Y).

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2019:70), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ). Satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ), peneliti menjabarkan ke dalam bentuk operasionalisasi variabel pada tabel berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>Budaya organisasi (X1)</b> “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak”. <b>Robbins dan</b>	Inovasi dan pengambilan keputusan	Nilai-nilai kemampuan berinovasi	Tingkat kemampuan para pekerja didorong untuk menjadi inovatif	Ordinal	1
		Nilai- nilai keberanian mengambil keputusan	Tingkat keberanian para pekerja dalam mengambil resiko	Ordinal	2
	Perhatian terhadap hal detail	Nilai-nilai ketelitian kerja	Tingkat ketelitian kerja	Ordinal	3
		Nilai-nilai kecermatan kerja	Tingkat kecermatan kerja	Ordinal	4

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<b>Judge (2018:118)</b>	Orientasi hasil	Nilai-nilai pencapaian hasil	Tingkat pencapaian hasil	Ordinal	5
		Nilai-nilai kualitas hasil	Tingkat kualitas hasil	Ordinal	6
	Orientasi individu	Nilai-nilai partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja	Tingkat partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja	Ordinal	7
		Nilai-nilai partisipasi pegawai dalam kegiatan instansi pemerintahan di luar aktivitas kerja	Tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan instansi pemerintahan di luar aktivitas kerja	Ordinal	8
		Nilai-nilai partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan manajemen	Tingkat partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan manajemen	Ordinal	9
		Nilai-nilai apresiasi kerja	Tingkat pemberian penghargaan pada pegawai atas prestasi kerja	Ordinal	10
		Orientasi tim	Nilai-nilai kerja sama antar rekan kerja	Tingkat kerja sama antar rekan sejawat dalam bekerja	Ordinal
	Nilai-nilai kerja sama		Tingkat kerja sama dengan	Ordinal	12

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		dengan atasan	atasan dalam bekerja		
		Nilai-nilai apresiasi kerja tim	Tingkat pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim	Ordinal	13
	Keagresifan	Nilai-nilai persaingan keunggulan	Tingkat persaingan dalam pencapaian keunggulan kerja	Ordinal	14
		Nilai – nilai kreativitas	Tingkat kreativitas pegawai dalam organisasi	Ordinal	15
		Nilai – nilai apresiasi kreativitas	Tingkat pemberian penghargaan atas kreativitas pegawai	Ordinal	16
	Stabilitas	Nilai – nilai kestabilan keputusan	Tingkat kestabilan pengambilan keputusan manajemen	Ordinal	17
		Nilai – nilai kestabilan tindakan	Tingkat kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen	Ordinal	18
<b>Organizational Citizenship Behavior (X2)</b>	<i>Altruism</i>	Bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan	Tingkat memberikan bantuan	Ordinal	19

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan variabel Penelitian nilai-nilai</p>		pekerjaan			
		Peduli terhadap kondisi rekan kerja	Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja	Ordinal	20
	<i>conscientiousness</i>	Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada	Tingkat perilaku yang melebihi harapan instansi pemerintahan	Ordinal	21
		Patuh terhadap aturan-aturan di tempat kerja	Tingkat kepatuhan terhadap aturan	Ordinal	22
	<i>sportsmanship</i>	Memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam instansi pemerintahan	Tingkat toleransi	Ordinal	23
		Sikap jujur, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif di instansi pemerintahan	Tingkat kejujuran	Ordinal	24
		Sikap kemurahan hati	Tingkat kemurahan hati	Ordinal	25

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungan untuk menjaga dan meningkatkan an Interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada Organisasi. <b>Organ dalam Napitupulu (2018:23).</b>	<i>courtesy</i>	Mengingatn rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya	Tingkat saling mengingatn	Ordinal	26
		Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	Tingkat hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	27
	<i>Civic virtue</i>	Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk instansi pemerintahan	Tingkat pertimbangan hal baik	Ordinal	28
		Ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi instansi pemerintahan	Tingkat dukungan terhadap fungsi fungsi instansi pemerintahan	ordinal	29
<b>Kinerja pegawai (Y)</b> “Menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	Kualitas kerja	kerapian	Tingkat kerapian	Ordinal	30
		ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	31
		kehandalan	Tingkat kehandalan	Ordinal	32
	Kuantitas kerja	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	33
		Hasil kerja	Tingkat hasil	Ordinal	34



Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. <b>John Miner dalam Sudarmanto (2019:70).</b>			kerja		
		Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	35
	Tanggung jawab	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	36
		Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat Memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	37
	Kerja sama	Menjalin kerja sama	Tingkat Menjalin kerja sama	Ordinal	38
		kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	39
	inisiatif	kemandirian	Tingkat kemandirian	Ordinal	40

Sumber: pengolahan data oleh peneliti,2023

### 3.3 Populasi Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen yang mewakili sejumlah karakteristik umum, terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek

atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Provinsi Jawa Barat berjumlah 105 pegawai.

**Tabel 3. 2**  
**Data Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III**  
**Bandung Provinsi Jawa Barat 2022**

No	Sub Bagian	Jumlah ASN
1.	Bagian Perencanaan Dan Keuangan	6
2.	Bagian Kepegawaian Dan Pengelolaan Kinerja	6
3.	Bagian Umum	9
4.	Bagian Mutasi Dan Status Kepegawaian	25
5.	Bidang Pengangkatan Dan Pensiun	19
6.	Bidang Informasi Kepegawaian	19
7.	Bidang Pengembangan Dan Supervisi Kepegawaian	15
8.	Unit Penyelenggara Seleksi Calon Dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	6
<b>Jumlah Total</b>		<b>105</b>

Sumber: Badan Kepegawaian Negara Kan Reg III Bandung Provinsi Jawa Barat 2022

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel, peneliti menentukan jumlah sampel berdasarkan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini

dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 sampel dari populasi yang diambil di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 105 pegawai.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menjadi faktor penting bagi keberhasilan suatu penelitian, dengan cara bagaimana mengumpulkan data, siapa yang menjadi sumbernya, dan alat apa saja yang digunakan dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen tersebut dapat berupa kuesioner, pedoman wawancara dan lainnya. Menurut Sugiyono (2019:401), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian diantaranya, Yaitu :

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan. Dari data primer ini dapat dilakukan dengan:

a. wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dan berhubungan dengan variabel budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai.

b. Observasi.

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan alternatif jawaban sehingga hasil yang didapat lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan peneliti yang akan dilakukan. Dengan melakukan penelaah teori-teori yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan kinerja pegawai yang berasal dari sumber penelitian sebagai berikut :

- a. Sejarah, literatur, koran, majalah dan profil Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Provinsi Jawa Barat
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang diberikan pada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan dari hasil penelitian, maka dibutuhkan alat ukur yang digunakan yaitu pengujian uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:384) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang Sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, Untuk mengetahui apakah setiap butiran instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh kuesioner, apabila koefisien korelasi nya lebih besar dari 0,3 dinyatakan tidak valid. Instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* dalam mencari nilai korelasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien validitas yang di cari

n : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\Sigma XY$ : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut Sugiyono (2019:125) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (signifikan). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ .

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2019:130). Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang dimana item tersebut dibagi menjadi dua kelompok ganjil dan genap, sehingga setiap skor item nya dijumlahkan akan menghasilkan skor total Jika korelasi nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan sama dengan ( $r_{\text{tabel}}$ ) atau lebih dari 0,7 maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi dibawah ( $r_{\text{tabel}}$ ), maka dapat dinyatakan hasil kurang reliabel. Instrumen yang telah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Rumus dari uji reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = S \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas alpha

$k$  = Jumlah item pertanyaan

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

$\sigma_t^2$  = Varians total

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses kegiatan untuk mengamati setelah semua data yang dijawab responden terkumpul Sugiyono (2019:147). Kegiatan ini mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data dari tiap variabel, menjawab rumusan masalah dengan melakukan perhitungan data yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam menganalisis data harus dilakukan dengan benar sesuai metode yang digunakan. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif pada penelitian ini, untuk dapat menganalisis dan mengolah data yang akan diteliti.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data



dasar berlaku. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain Sugiyono (2019:53). Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2019:86). Peneliti menggunakan skala likert dalam kuesioner, skala ini umumnya banyak digunakan pada suatu penelitian. Jawaban setiap item instrumen dalam skala likert mempunyai Skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1, berikut kategori penilaian yang digunakan pada skala likert :

**Tabel 3. 3**  
**Kategori Penilaian Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:53)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Adapun jawaban dari setiap responden dapat dihitung skor rata-ratanya untuk mengategorikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 5

Lebar skala :  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

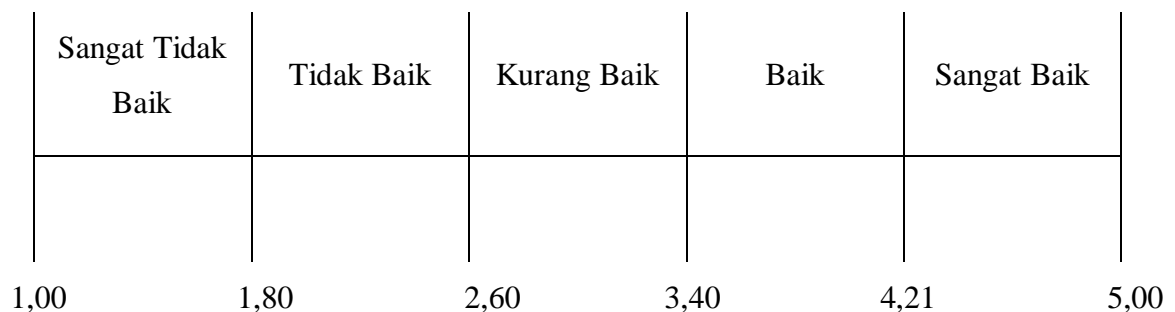
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Tafsiran Nilai Rata-Rata**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019:54)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



**Gambar 3. 1**  
**Garis Kontinum**

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa *range* 1,00 – 1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat tidak baik, *range* 1,80 – 2,60 menunjukkan hasil pengukuran tidak baik, *range* 2,60 – 3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang

baik, *range* 3,40 – 4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik, 4,20 – 5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik.

### **3.6.2 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih Sugiyono (2019:55). Pada penelitian metode ini dapat digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### **3.6.2.1 *Method Of Successive Interval (MSI)***

*Method of Successive Interval* merupakan proses untuk merubah atau mentransformasikan data ordinal ke data interval. Data ordinal diubah menjadi data interval dikarenakan data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data yang akan diubah adalah data angket kuesioner, karena data tersebut merupakan data ordinal, dimana dalam pengambilan datanya menggunakan penilaian skala likert yaitu dengan skor 1-5. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk Setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi.

3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

Keterangan:

*Scale Value* (SV) : Nilai Skala

*Density at lower limit* : Densitas batas bawah

*Density at upper limit* : Densitas batas atas

*Area under upper limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area under lower limit* : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *for windows*.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat (kinerja pegawai)
- a : Bilangan konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  : Koefisien regresi variabel independen
- $X_1$  : Variabel bebas (budaya Organisasi)
- $X_2$  : Variabel bebas (*organizational citizenship behavior*)
- $\varepsilon$  : Residual (*error*)

Untuk mendapatkan nilai a,  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma Y = n a + \beta_1 \Sigma X_1 + \beta_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma X_1 Y = a \Sigma X_1 + \beta_1 \Sigma X_1^2 + \beta_2 \Sigma X_1 X_2$$

$$\Sigma X_2 Y = a \Sigma X_2 + \beta_1 \Sigma X_1 X_2 + \beta_2 \Sigma X_2^2$$

Setelah  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  didapat, maka diperoleh persamaan Y.

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur derajat hubungan atau kekuatan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Terdapat hubungan positif dan negatif antar hubungan variabel tersebut. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama sedangkan tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Menurut Sugiyono (2019:277) korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Analisis korelasi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

$JK_{regresi}$  : Jumlah kuadrat regresi

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat total

Untuk mencari  $JK_{regresi}$  dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y$$

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk mencari rumus  $\Sigma Y^2$  menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu :

- Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y
- Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
- Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif, jika kedua variabel saling berhubungan maka hasilnya positif, sedangkan jika hasilnya negatif menunjukkan kedua variabel saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Korelasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien korelasi berganda adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik secara simultan maupun parsial. Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien korelasi berganda simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel *independen*) terhadap Y (variabel *dependen*), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien korelasi berganda simultan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

$R^2$  : kuadrat dari koefisien korelasi berganda

#### 2. Analisis koefisien korelasi berganda parsial

Koefisien korelasi berganda parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau secara masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien korelasi berganda parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$$



Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

$\beta$  : standar koefisien b (nilai *standardized coefficient*)

*Zero order*: metrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang bersifat praduga pada permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial.

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji f). Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA, hipotesis statistik yang diajukan yaitu :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

$H_a : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hipotesis tersebut kemudian di uji mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, berikut merupakan rumus untuk menguji hipotesis.

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien korelasi berganda yang telah ditentukan

$K$  : Banyaknya variabel bebas

$N$  : Banyaknya sampel

$F$  :  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel ( $n-k-1$ ) = Derajat kebebasan.

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ , diterima (signifikan).

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$ , ditolak (tidak signifikan).

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji t diantaranya sebagai berikut :

#### Struktur 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Struktur II

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan lah rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t-hitung: Nilai uji t

n : Jumlah sampel

r : Nilai korelasi parsial

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ , diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$ , ditolak.

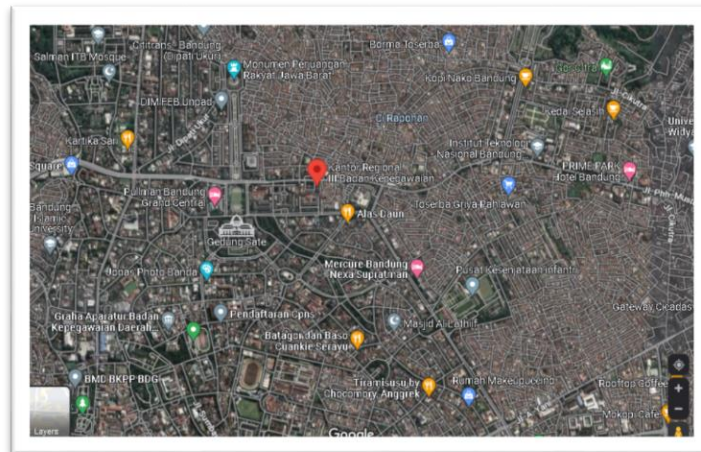
### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel Rancangan kuesioner yang dibuat penulis adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan

item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian. Dengan populasi sebanyak 105 pegawai dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 responden.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilaksanakan di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Provinsi Jawa Barat yang beralamat Jl. Surapati No.10, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122



**Gambar 3. 2**  
**Lokasi Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Provinsi Jawa Barat**

Penelitian ini dilakukan selama tujuh bulan dari bulan Desember 2022 sampai Juni 2023.