

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek, orang atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

3.1.1 Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintah, tugas-tugas umum staf, mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintah Daerah, melaksanakan pembinaan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah.

Sekretariat daerah terdiri dari Assisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan, Assisten Sekretaris Daerah Bidang Sosial, Perekonomian dan Pembangunan serta Assisten Sekretaris Bidang Umum. Dalam pelaksanaannya Assisten Sekretaris Daerah Bidang Pemerintahan dibantu oleh Badan Tata Pemerintahan, Badan Pemerintahan Desa, dan Bagian Hukum. Assisten Sekretaris Daerah Bidang Sosial, Perekonomian dan Pembangunan dibantu oleh Bagian

Kesejahteraan Rakyat, Bagian Perekonomian dan Bagian Bina Program. Sedangkan Asisten Sekretaris Daerah Bidang Umum dibantu oleh Bagian Umum, Bagian Organisasi, dan Bagian Humas.

Mengenai fungsi dan tugasnya Sekertaris daerah, berdasarkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 235 tahun 2004 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Sekretariat Daerah. Bupati Ciamis menimbang bahwa kedudukan, tugas pokok dan fungsi serta susunan organisasi Sekretariat Daerah sebagai Perangkat Daerah telah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 21 Tahun 2004 tentang Perangkat Daerah. Guna kepentingan operasional Perangkat Daerah dimaksud, perlu untuk mengatur tugas pokok, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Sekretariat Daerah dengan keputusan Bupati. Pembentukan Daerah diatur berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1950, tentang pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara tahun 2010).

3.1.2 Logo Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis



Sumber: setda.ciamiskab.go.id

Gambar 3.1
Logo Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

3.1.3 Visi dan Misi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Adapun visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

VISI

Mantapnya Kemandirian Ekonomi Sejahtera Untuk Semua.

MISI

Adapun Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur wilayah yang mendukung perkembangan wilayah.
- c. Membangun perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat, ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal.
- d. Memanfaatkan sumber daya alam dan lingkungan hidup secara bijaksana untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.
- e. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien.
- f. Penguatan otonomi desa dalam rangka mewujudkan kemandirian masyarakat dan desa.

3.1.4 Susunan Organisasi Sekretariat Daerah

Susunan Organisasi Sekretariat Daerah terdiri atas:

1. Sekretaris Daerah;
2. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas:
 - a. Bagian Pemerintahan dan Kerja Sama, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - b. Bagian Hukum, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - c. Bagian Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, terdiri atas:
 - a. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, terdiri atas:
 - 1) Sub Bagian Sumber Daya Alam; dan
 - 2) Kelompok Jabatan Fungsional.
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Asisten Administrasi Umum, terdiri atas:
 - a. Bagian Umum, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - b. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, terdiri atas:
 - 1) Sub Bagian Protokol; dan
 - 2) Kelompok Jabatan Fungsional.
 - c. Bagian Perencanaan dan Keuangan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - d. Bagian Organisasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Terlampir di halaman 91.

3.1.5 Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

1. Sekretaris Daerah

Sekretaris daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

2. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

a) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dipimpin oleh Asisten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.

b) Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat sebagaimana dimaksud pada ayat a) mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan daerah di bidang pemerintahan dan kerja sama, hukum, dan pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah di bidang kesejahteraan rakyat, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemerintahan dan kerja sama, hukum dan kesejahteraan rakyat.

3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan

a) Asisten Perekonomian dan Pembangunan dipimpin oleh Asisten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.

- b) Asisten Perekonomian dan Pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat a) mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, penyusunan kebijakan daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perekonomian dan sumber daya alam, administrasi pembangunan, dan pengadaan barang dan jasa.

4. Asisten Administrasi Umum

- a) Asisten Administrasi Umum dipimpin oleh Asisten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah.
- b) Asisten Administrasi Umum sebagaimana dimaksud pada ayat a) mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang umum, organisasi, protokol dan komunikasi pimpinan, dan perencanaan dan keuangan.

3.1.6 Sebaran Tenaga Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Tabel 3.2
Sebaran Tenaga Kerja Setda Ciamis

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah	1
2.	Hubungan Masyarakat	6

3.	Pemerintahan dan Kerja Sama	6
4.	Pemerintahan Umum	2
5.	Hukum & HAM	9
6.	Kesejahteraan Rakyat	9
7.	Perekonomian dan Sumber Daya Alam	6
8.	Administrasi Pembangunan	6
9.	Pengadaan Barang dan Jasa	14
10.	Asisten Administrasi Umum	1
11.	Bagian Umum	48
12.	Protokol dan Komunikasi Pimpinan	6
13.	Perencanaan & Keuangan	8
14.	Organisasi	8
Jumlah		130

Sumber: Bagian Umum Setda Ciamis

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei. Menurut (Sugiyono 2020: 80) mengemukakan bahwa “Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Akan tetapi, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dengan tujuan untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, serta hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis”. Hasil survei dengan pendekatan klausul tersebut akan dianalisis dengan *Path Analysis*.

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono 2020: 7) metode penelitian survei ialah metode penelitian yang dipakai untuk memperoleh data pada masa lampau atau saat ini tentang pendapat, keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut (Sugiyono, 2020) menjelaskan bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Agar penelitian ini dapat dilakukan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami sebagai unsur-unsur yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam oprasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen (X), merupakan variabel menjadi predictor

atau yang memengaruhi variabel lain. Variabel bebas atau independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

2. Variabel terikat atau dependen (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi

atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau dependen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepuasan Kerja (X₁)	Kepuasan Kerja yaitu sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan global mengenai pekerjaan atau sebagai konstelasi sikap terkait berbagai aspek atau segi pekerjaan	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memenuhi kebutuhan 	I
		Kepuasan terhadap promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan kenaikan jabatan 	N
		Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama 	T
		Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja sesuai dengan kemampuan 	E
		Dukungan atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki hubungan baik dengan bawahan 	R
Budaya Organisasi (X₂)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti	Inovasi dan pengambilan risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan masalah 	
		Perhatian terhadap detail	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam menyelesaikan tugas 	I
		Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan 	
		Orientasi orang	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat 	N

	tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.		keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap pegawai.	T R V A L
		Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat memprioritaskan aktivitas kerja berdasarkan tim, bukan pada individu. 	
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan	<i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> Membantu rekan kerja. 	
		<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mampu bekerja melebihi target. 	I
		<i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tidak mengeluh. 	N
		<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan baik dengan rekan. 	T
		<i>Civic virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> Mengikuti perubahan dan perkembangan instansi. 	E R V
				A L

yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan interval yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Jenis data yang akan dikumpulkan sesuai sumber-sumber penelitian, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan cara memberikan kuesioner yang akan diisi secara langsung oleh para pegawai PNS, selaku subjek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi berupa dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu berupa data sebaran tenaga kerja, jumlah pegawai, serta data absensi pegawai PNS di Sekretariat Daerah kabupaten Ciamis yang diambil dari bagian umum.

3.2.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Adapun kuesioner yang telah disebarkan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan kata lain, validitas merupakan suatu konsep yang berhubungan dengan

sejauh mana tes telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Prosedur uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka bila:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kata yang berasal dari *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila pengukurannya konsisten serta cermat akurat. Untuk mengukur uji reliabilitas, pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan SPSS *for windows*. Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak reliabel.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menelaah dokumen atau laporan yang berhubungan

dengan permasalahan yang diteliti, serta dapat mendukung dalam penulisan. Studi dokumentasi pada penelitian ini, yaitu dengan mengumpulkan data di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, berupa sejarah singkat, struktur organisasi beserta uraian tugasnya, jumlah pegawai PNS, dan lain sebagainya.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis sebanyak 130 orang. Berikut adalah sebaran pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis:

Tabel 3.3
Sebaran Populasi Pegawai PNS Setda Ciamis

No.	Jenjang Jabatan	Jumlah
1.	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	19 orang
	a. Pemerintahan dan Kerja Sama	7 orang
	b. Hukum	5 orang
	c. Kesejahteraan Rakyat	7 orang
2.	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	13 orang

a. Perekonomian & SDA	5 orang
b. Administrasi Pembangunan	4 orang
c. Pengadaan Barang dan Jasa	4 orang
3. Asisten Administrasi Umum	40 orang
a. Umum	19 orang
b. Protokol dan Komunikasi Pimpinan	7 orang
c. Keuangan	8 orang
d. Organisasi	6 orang
TOTAL	72 orang

Sumber: Bagian Umum Setda Ciamis

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan sebuah langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa dikarenakan harus mendapatkan sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenar-benarnya atau dengan istilah lain, yaitu harus representatif (mewakili).

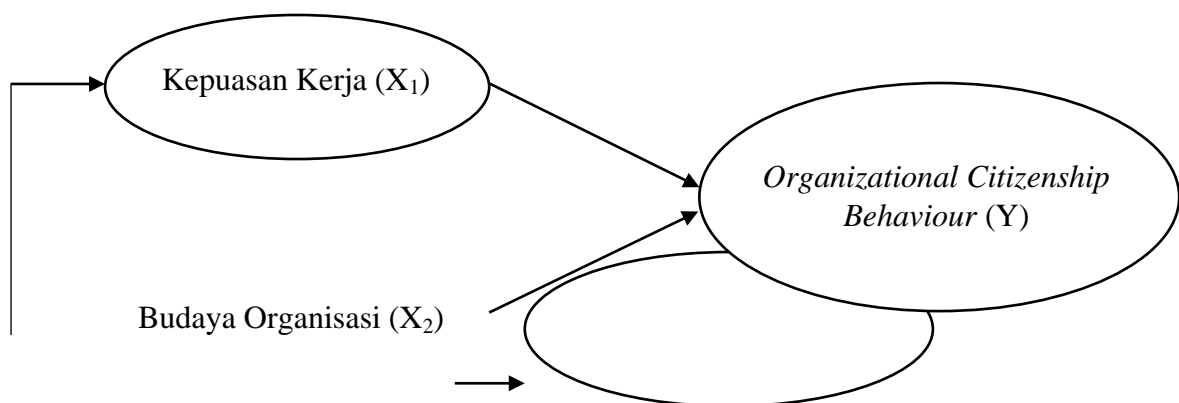
Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2020) definisi sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis dibagi menjadi 2, yaitu PNS dan PPPK dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang pegawai ASN

bagian PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis yang terdiri dari sekretaris daerah, asisten pemerintahan, asisten perekonomian, dan asisten umum.

3.2.4 Model Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa gejala ini dapat diklasifikasikan, serta hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat). Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi, maka variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen (bebas) yang selanjutnya diberi notasi X_1 dan X_2 .
2. *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel dependen (terikat) yang selanjutnya diberi notasi Y .



Gambar 3.1
Metode Penelitian

3.2.5 Tahapan Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2020) adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk maksud umum atau generalisasi. Data yang dikumpulkan merupakan data berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk pernyataan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.4
Nilai, notasi, dan predikat pernyataan positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

2. Untuk Pernyataan negatif skala nilai yang digunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.5
Nilai, notasi, dan predikat pernyataan negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah presentase jawaban.

F = Jumlah Jawaban/frekuensi.

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat ditentukan intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.4.2 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan metode ini karena untuk mengetahui hubungan

sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel eksogen (bebas) dengan endogen (terikat). Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah terdapat kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*. Menurut Robert D Rutherford dalam Hamid et al., (2019: 9) mengemukakan bahwa analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebabakibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergangungnya tidak hanya secara langsung, namun juga secara tidak langsung. Adapun Pul Welbey dalam Hamid et al., (2019: 10) mengatakan bahwa “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab-akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

3.2.4.3 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Dalam Hamid et al., (2019: 10) mengemukakan bahwa sebelum melakukan analisis, terdapat beberapa prinsip dasar atau asumsi yang mendasari analisis jalur, yaitu:

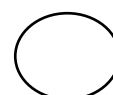
1. Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif serta bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah, artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat minimal dalam skala ukur interval dan ratio.

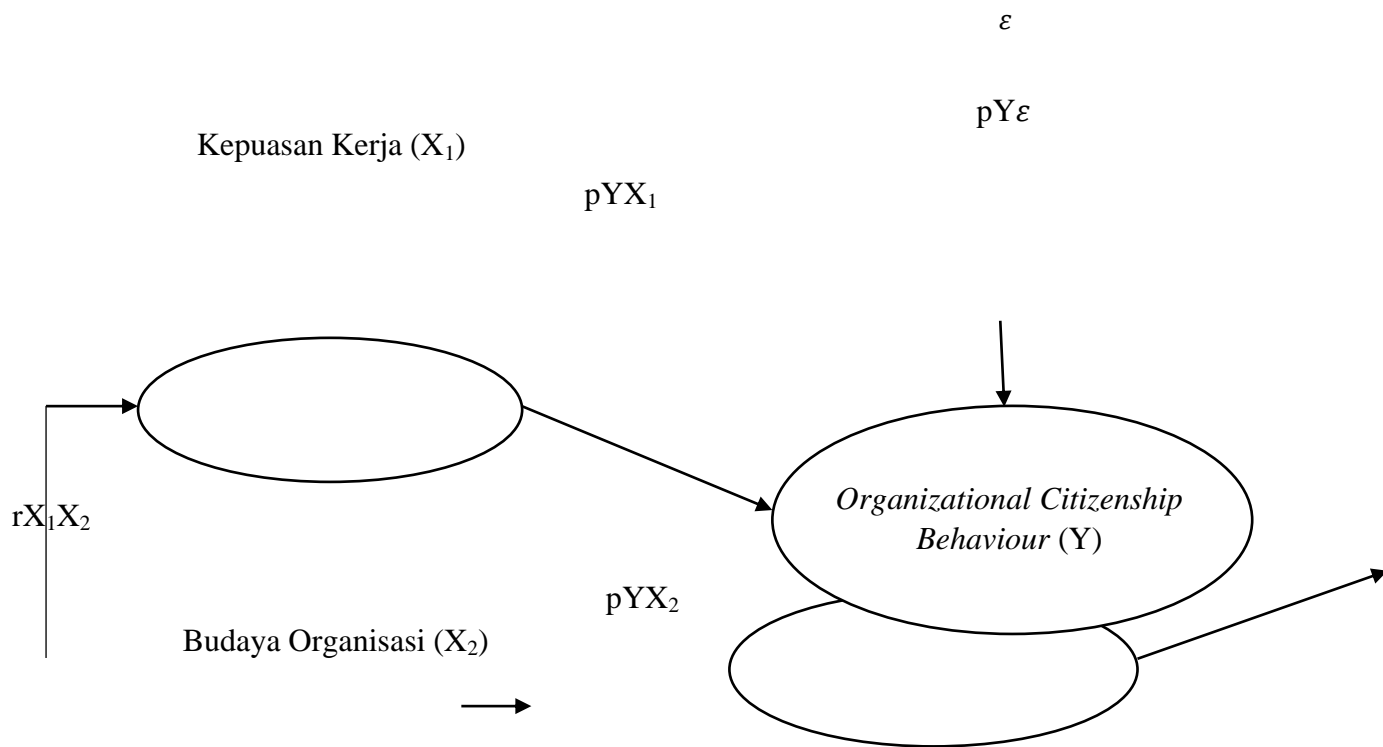
4. Variabel observasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar, berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan, artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoretis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

3.2.4.4 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Juanim dalam Sarwono (2018: 19) mengemukakan tentang penjabaran mengenai analisis jalur, yaitu sebagai berikut:

1. Konsep dasar analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa *direct and direct effect* (pengaruh langsung dan tidak langsung), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah mediated path model.
2. Diagram jalur (*path diagram*) merupakan alat untuk menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kualitas antar variabel independen, intervening, dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Kepuasan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Berikut model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar:





Gambar 3.2
Model Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

P_{YX_1} = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap OCB

P_{YX_2} = Koefisien jalur Budaya Organisasi terhadap OCB

$R_{X_1 X_2}$ = Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Budaya Organisasi

3. Menghitung koefisien jalur (β)

Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian

anova.

Dengan ketentuan:

$P\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel

coefficients.

$P\text{-value} = \Sigma$ (sigma) $\leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Menghitung koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel *correlation coefficient pearson*.

Dengan Ketentuan:

$P\text{-value} = \Sigma$ (sigma) $\leq 0,05$ yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

5. Menghitung koefisien residu

Sedangkan pengaruh variabel lainnya atau faktor residu dapat ditentukan melalui:

$$py\epsilon_i = \sqrt{1 + R^2} y_1 x_1 x_2 \dots x_k$$

$$\text{Dimana } R^2_{y_1|x_1x_2 \dots x_k} = \Sigma_1^k = 1 \quad pyx_1ryx_1$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

No.	Nama Variabel	Formulasi
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	
	a. Pengaruh Langsung X_1 terhadap Y	(pYX_1) (pYX_1)
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)
	Pengaruh X_1 Total terhadap Y	$a + b \dots (1)$
2.	Budaya Organisasi (X_2)	
	a. Pengaruh Langsung X_2 terhadap Y	(pYX_2) (pYX_2)
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	(pYX_2) (rX_1X_2) (pYX_1)
	Pengaruh X_2 Total terhadap Y	$a + b \dots (2)$
	Total Pengaruh X terhadap Y	$(1) + (2) \dots kd$
	Pengaruh Lain yang tidak Diteliti	$1 - kd = knd$