

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Metodologi penelitian atau sering disebut dengan metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009). Tipe penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Soehartono (2008) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Jenis penelitian deskriptif ini berusaha menerangkan hubungan pengaruh atau kausalitas antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan menggunakan metode survey. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009).

3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas atau variable independen dan variabel terikat atau variabel dependen. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau berdampak pada outcome. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja. sedangkan variabel terikat atau

variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, menjadi akibat, atau bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

3.2.2. Definisi Konseptual Variabel

3.2.2.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang melampaui tugas dan tanggung jawab formal yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi secara sukarela dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

3.2.2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang muncul sebagai akibat dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang terhadap pekerjaannya.

3.2.3. Definisi Operasional Variabel

3.2.3.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah total skor perilaku diskroner di luar *job-description* karyawan yang diperoleh melalui pengkonstruksian instrument oleh peneliti menggunakan skala yang diukur berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Podsakoff (1997), yaitu *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *helping behavior*.

3.2.3.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah total skor sikap dan perasaan individu terkait pekerjaannya yang diukur dengan menggunakan skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) oleh Weiss, Dawis, England & Lofquist . Dalam alat ukur itu sendiri terdiri dari dua dimensi, yakni Instrinsik dan Ekstrinsik. Adapun dimensi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang Instrinsik untuk menyesuaikan dengan karakteristik sampel yang tidak berada pada luar ruang lingkup industri, namun lebih mengarah ke organisasi. Aspek-aspek yang diukur antara lain adalah (1)Intensitas pekerjaan yang cukup, (2) kebebasan untuk bekerja secara mandiri, (3)kesempatan melakukan perubahan dari waktu ke waktu, (4)kesempatan untuk menjadi organisator yang sesungguhnya, (5) melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani,

(6)kesempatan untuk melayani sesama, (7)kesempatan untuk menjalankan wewenang, (8) memanfaatkan kemampuan dalam bekerja, (9)kesempatan untuk mengemban tanggung jawab, (10) berkesempatan untuk bekerja dengan metode sendiri, dan (11)memperoleh kepuasan dari pekerjaan di organisasi.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Badan Perwakilan Mahasiswa di setiap fakultas di Universitas Negeri Jakarta, dengan total jumlah anggota sebanyak 315 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Besarnya ukuran sampel yang layak dalam penelitian menurut Roscou (dalam Ranguti, 2013) sebanyak 30 sampai dengan 500 responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel atau teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis teknik *probability sampling* dalam penelitian ini adalah *Simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dipilih secara acak dari seluruh populasi (Ranguti, 2013). Sampel dalam penelitian ini akan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%.

Berdasarkan rumus penentuan sampel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* (dalam Sugiyono, 2014), ditentukan bahwa jumlah sampel adalah sebanyak 167 orang. Oleh karena itu, karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah 167

orang anggota aktif Badan Perwakilan Mahasiswa di seluruh fakultas di Universitas Negeri Jakarta yang telah terpilih secara acak.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh oleh peneliti untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Skala psikologi merupakan sebuah stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 2013). Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada sampel yang telah ditentukan. Pertama, tentunya peneliti membuat surat izin penelitian untuk melakukan penelitian yang ditujukan kepada Ketua Majelis Tinggi Mahasiswa (MTM) Universitas Negeri Jakarta sebagai lembaga induk yang membawahi lembaga-lembaga legislatif mahasiswa di seluruh fakultas dan Ketua Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) di setiap fakultas di Universitas Negeri Jakarta untuk melakukan penelitian. Setelah memperoleh persetujuan, peneliti menyampaikan prosedur pembagian dan pengisian kuisisioner.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrumen di beberapa unit BPM fakultas di Universitas Negeri Jakarta. Uji coba ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat reliabilitas dan validitas dari setiap instrument. Setelah mendapatkan hasilnya, kemudian peneliti melakukan perbaikan pada kuisisioner, dan dilanjutkan dengan pengambilan data uji final di seluruh Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) di Universitas Negeri Jakarta.

Kuisisioner yang peneliti berikan kepada responden terdiri atas 2 instrumen ukur, yaitu Instrumen OCB oleh Podsakoff dan Instrumen Variabel Kepuasan Kerja *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ).

3.4.1. Konstruk Teoritik

3.4.1.1 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dirancang sendiri oleh peneliti dengan berdasar pada dimensi-dimensi OCB yang dikemukakan oleh Podsakoff (1997), yaitu *helping behavior*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*. Bentuk penskalaan dalam menyusun skala OCB ini adalah model skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban (Sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai, dan sangat sesuai) dan menghilangkan jawaban tengah, yaitu N yang berarti netral. Hal ini dikarenakan untuk menghindari jawaban subjek penelitian yang terkesan cari aman. Selain itu, jika alternatif jawaban berjumlah ganjil, maka pilihan di tengah-tengah biasanya ragu-ragu, tidak tahu, tidak dapat memutuskan, jadi subjek tidak mempunyai pendirian yang jelas, atau tidak memiliki pendirian sama sekali. (Nasution dalam Rachmawati, 2009).

Pernyataan ini mendapat penguatan oleh Azwar (2013) yang menyampaikan bahwa skor yang dibuat dari 1 sampai 5 akan menghasilkan rentang skala yang kurang lazim dari sudut pandang pengukuran dan akan menyulitkan untuk proses pengukuran selanjutnya. Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 54 aitem yang peneliti kembangkan sendiri berangkat dari definisi-definisi dari setiap dimensi, dengan jumlah butir *favorable* sebanyak 29 aitem dan jumlah butir *unfavorable* sebanyak 25 aitem. Skor keseluruhan yang diperoleh dari skala ini akan menunjukkan sejauh mana tingkat OCB yang dimiliki oleh setiap individu. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat OCB nya. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah skor yang dicapai, maka semakin rendah pula tingkat OCB individu tersebut. Setelah pengkonstruksian alat ukur, peneliti melakukan proses *expert judgement* kepada dua orang pakar di ranah keilmuan psikologi yang ahli dalam bidang pengukuran dan psikologi industry dan organisasi. Berikut adalah kisi-kisi skala *Organizational Citizenship Behavior*:

Tabel. 3.1. *Blueprint Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

| Dimensi | Indikator | Aitem | | Total |
|-------------------|---|----------------------|----------------------|-------|
| | | Favorabel | Unfavorabel | |
| Sportmanship | Tidak mengeluh dalam pekerjaan | 1,6 | 7,8,12 | 5 |
| | Menunjukkan toleransi dalam bekerja. | 9,13,14 | 2, | 4 |
| | Berperilaku positif dengan menghargai organisasi | 3,11 | 4,5,10 | 5 |
| Civic Virtue | Menunjukkan kepedulian terhadap organisasi. | 16,17,24,25,27 | 18,23 | 7 |
| | Berperan aktif secara fungsional dalam organisasi | 19,20,22,29,30,34,35 | 15,21,26,28,31,32,33 | 14 |
| Helping Behaviour | Membantu orang lain secara sukarela. | 39,41,42,44,51,52,54 | 36,40,43,45,47 | 12 |
| | Mencegah konflik interpersonal dalam pekerjaan | 37,46,48 | 38,49,50,53 | 7 |
| TOTAL | | 29 | 25 | 54 |

3.4.1.2. Kepuasan Kerja Instrinsik

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel terikat dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Minnessota Satisfaction Quistionairre* (MSQ) yang dikembangkan oleh oleh Weiss, Dawis, England & Lofquist pada tahun 1967. *Minnessota Satisfaction Quistionairre* (MSQ) adalah instrument pengukur kepuasan kerja yang dirancang sedemikian rupa yang didalamnya dimuat secara rinci unsur-unsur yang terkatégorikan dalam unsur kepuasan dan ketidakpuasan. Dalam perkembangannya alat ukur ini juga telah dikembangkan oleh Blanchard kedalam

bentuk *short-form* sehingga responden terhindar dari kelelahan saat melakukan pengisian kuisioner.

Alat ukur ini digunakan peneliti karena didalam alat ukur ini juga dijelaskan bahwa kepuasan terbagi dalam dua pendekatan, yakni instrinsik dan ekstrinsik. Pendekatan dimensi instrinsik ini sangat cocok digunakan untuk meneliti aspek-aspek kepuasan kerja yang terdapat di ranah organisasi non-profit seperti Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM), peneliti pun juga melakukan adaptasi terhadap instrument ini dikarenakan minimnya aitem-aitem yang menjadi dasar penelitian sehingga peneliti mengembangkannya yang mulanya dari 20 aitem menjadi 46 aitem.

Skala yang digunakan pada instrument ini adalah skala *Likert* terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju, dengan range skor 1-4 tergantung apakah aitem tersebut favorable atau unfavorable. Adapun jumlah aitem favorable adalah sebanyak 25 butir pernyataan dan unfavorable sebanyak 21 butir pernyataan. Berikut kisi-kisi instrument dapat dilihat pada table 3.2.:

Tabel 3.2. *Blueprint* Instrumen Kepuasan Kerja Instrinsik

| Dimensi | Indikator | Aitem | | Total |
|--|---|-----------|-------------|-----------|
| | | Favorabel | Unfavorabel | |
| Kepuasan Kerja Instrinsik | Memiliki intensitas pekerjaan yang cukup (<i>Activity</i>) | 3,4 | 8,40, | 4 |
| | Memiliki kebebasan untuk bekerja secara mandiri (<i>Independence</i>) | 2,7,14, | 31, | 4 |
| | Berkesempatan melakukan perubahan dari waktu ke waktu (<i>Variety</i>) | 6,41, | 5,23, | 4 |
| | Berkesempatan untuk menjadi organisator yang sesungguhnya (<i>Social status</i>) | 1,26, | 12,42, | 4 |
| | Melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani (<i>Moral Values</i>) | 11,24, | 10,33, | 4 |
| | Berkesempatan untuk melayani sesama (<i>Social Service</i>) | 9,37, | 15,45, | 4 |
| | Berkesempatan untuk menjalankan wewenang (<i>Authority</i>) | 13,32, | 25,28 | 4 |
| | Memanfaatkan kemampuan dalam bekerja (<i>Ability utilization</i>) | 17,44, | 16,36, | 4 |
| | Berkesempatan untuk mengemban tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) | 27,35, | 18,43, | 4 |
| | Berkesempatan untuk bekerja dengan metode sendiri (<i>Creativity</i>) | 19,30, | 21,39, | 4 |
| Memperoleh kepuasan dari pekerjaan di organisasi (<i>Achievement</i>) | 22,29,34,38, | 20,46 | 6 | |
| | Total | 25 | 21 | 46 |

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas perlu dilakukan di dalam suatu penelitian yang menggunakan instrument atau alat ukur untuk mengetahui apakah hasil pengujian tersebut dapat dikatakan konsisten atau sama sehingga ketika pengujian dilakukan berkali-kali maka

hasilnya kelak dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan model *rasch*. Model *rasch* dipilih dikarenakan skor yang dihasilkan bukan lagi skor mentah (*raw score*), namun berupa skor murni (*true score*) yang bebas dari *error*, dan model *rasch* telah memenuhi standar obyektivitas dari suatu pengukuran yang menghasilkan data yang terbebas dari pengaruh jenis subyek, karakteristik penilai (*rater*) dan karakteristik alat ukur (Sumintono & Wahyu, 2014). Uji reliabilitas ini menggunakan beberapa kriteria yang berlaku pada model *rasch*, dapat dilihat pada table 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Kaidah Reliabilitas Model *Rasch*

| Koefisien Reliabilitas | Kriteria |
|-------------------------------|-----------------|
| >0,94 | Istimewa |
| 0,91-0,94 | Bagus Sekali |
| 0,81-0,90 | Bagus |
| 0,67-0,80 | Cukup |
| <0,67 | Lemah |

3.4.2.1 Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Setelah dilakukan penghitungan menggunakan skor murni yang bebas dari *error*, maka alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* yang dirancang sendiri oleh peneliti memiliki skor reliabilitas sebesar 0,83 Termasuk dalam kategori bagus.

3.4.2.2 Instrumen *Kepuasan Kerja Instrinsik*

Setelah dilakukan penghitungan menggunakan skor murni yang bebas dari *error*, maka alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* yang dirancang sendiri oleh peneliti memiliki skor reliabilitas sebesar 0,93 Termasuk dalam kategori bagus sekali.

3.4.3 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan beberapa kriteria model *Rasch* yang berlaku menurut (Sumintono & Wahyu) antara lain adalah:

- Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap aitem dan membandingkannya dengan jumlah S.D. dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan SD maka aitem itu tidak dapat digunakan.
- Nilai Outfit Mean Square (MNSQ) yang diterima adalah: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$
- Nilai Outfit Z-Standar (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < +2,0$
- Nilai Point Measure Corelation (Pt Mean Corr): $0,4 < \text{Pt Measure Corr} < 0,85$

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kriteria pertama, yaitu menggunakan Nilai INFIT MNSQ dari setiap aitem, kemudian dibandingkan dengan jumlah S.D. dan MEAN. Apabila nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D maka aitem tersebut menjadi tidak dapat digunakan. Uji coba instrument dilakukan pada 30 responden dengan karakteristik merupakan anggota aktif Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Universitas Negeri Jakarta. Berikut dilampirkan uji validitas pada variable *organizational citizenship behavior (OCB)* dan kepuasan kerja instrinsik pada tabel 3.5 dan 3.7:

Tabel 3.4. *Blueprint* Uji Coba Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)

| Dimensi | Indikator | Indeks Daya Diskriminasi Aitem Rendah (Gugur) | Indeks Daya Diskriminasi Aitem Tinggi | Total |
|--------------------------|---|--|--|--------------|
| Sportmanship | Tidak mengeluh dalam pekerjaan | | 1,6,7,8,12 | 5 |
| | Menunjukkan toleransi dalam bekerja. | 9,14 | 2,13 | 4 |
| | Berperilaku positif dengan menghargai organisasi | 10 | 3,4,5,11 | 5 |
| Civic Virtue | Menunjukkan kepedulian terhadap organisasi. | 18,24 | 16,17,23,25,27 | 7 |
| | Berperan aktif secara fungsional dalam organisasi | 19,26,29 | 15,20,21,22,28,30,31,32,33,34,35 | 14 |
| Helping Behaviour | Membantu orang lain secara sukarela. | | 36,39,40,41,42,43,44,45,47,51,52,54 | 12 |
| | Mencegah konflik interpersonal dalam pekerjaan | 53 | 37,38,46,48,49,50 | 7 |
| TOTAL | | 9 | 45 | 54 |

Berdasarkan tabel 3.4 setelah uji coba dilakukan, maka aitem yang dipertahankan adalah sebanyak 45 aitem dan yang gugur sebanyak 9 aitem. Hasil *blue print* instrumen *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5. *Blueprint* Final Instrumen Organizational Citizenship Behavior (OCB)

| Dimensi | Indikator | Aitem | | Total |
|--------------------------|---|----------------------|-------------------|-------|
| | | Favorabel | Unfavorabel | |
| Sportmanship | Tidak mengeluh dalam pekerjaan | 1,6 | 7,8,12 | 5 |
| | Menunjukkan toleransi dalam bekerja. | 13 | 2 | 2 |
| | Berperilaku positif dengan menghargai organisasi | 3,11 | 4,5 | 4 |
| Civic Virtue | Menunjukkan kepedulian terhadap organisasi. | 16,17,25,27 | 23 | 5 |
| | Berperan aktif secara fungsional dalam organisasi | 20,22,30,34,35 | 15,21,28,31,32,33 | 11 |
| Helping Behaviour | Membantu orang lain secara sukarela. | 39,41,42,44,51,52,54 | 36,40,43,45,47 | 12 |
| | Mencegah konflik interpersonal dalam pekerjaan | 37,46,48 | 38,49,50 | 6 |
| TOTAL | | 24 | 21 | 45 |

Tabel 3.6. *Blueprint* Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Instrinsik

| Dimensi | Indikator | Indeks Daya Diskriminasi Aitem Rendah (Gugur) | Indeks Daya Diskriminasi Aitem Tinggi | Total |
|---------------------------------|--------------------------------|--|---|-----------|
| Kepuasan Kerja Instrinsik | <i>Activity</i> | | 3,4,8,40, | 4 |
| | <i>Independence</i> | | 2,7,14,31 | 4 |
| | <i>Variety</i> | | 5,6,23,41 | 4 |
| | <i>Social status</i> | 42 | 1,12,26 | 4 |
| | <i>Moral Values</i> | 24,33 | 10,11, | 4 |
| | <i>Social Service</i> | | 9,15,37,45, | 4 |
| | <i>Authority</i> | | 13,25,28,32 | 4 |
| | <i>Ability utilization</i> | 16,36 | 17,44 | 4 |
| | <i>Responsibility</i> | 18 | 27,35,43, | 4 |
| | <i>Creativity</i> | | 19,21,30,39, | 4 |
| | <i>Achievement</i> | | 20,22,29,34,38,46 | 6 |
| | Total | 6 | 40 | 46 |

Berdasarkan tabel 3.6 setelah uji coba dilakukan, maka aitem yang dipertahankan adalah sebanyak 40 aitem dan yang gugur sebanyak 6 aitem. Hasil *blue print* instrument kepuasan kerja instrinsik yang telah dilakukan uji coba dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 3.7. *Blueprint* Final Instrumen Kepuasan Kerja Instrinsik

| Dimensi | Indikator | Aitem | | Total | |
|---------------------------------|--|--------------|-------------|-----------|-----------|
| | | Favorabel | Unfavorabel | | |
| Kepuasan Kerja Instrinsik | Memiliki intensitas pekerjaan yang cukup (<i>Activity</i>) | 3,4 | 8,40, | 4 | |
| | Memiliki kebebasan untuk bekerja secara mandiri (<i>Independence</i>) | 2,7,14, | 31, | 4 | |
| | Berkesempatan melakukan perubahan dari waktu ke waktu (<i>Variety</i>) | 6,41, | 5,23, | 4 | |
| | Berkesempatan untuk menjadi organisator yang sesungguhnya (<i>Social status</i>) | 1,26, | 12, | 3 | |
| | Melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani (<i>Moral Values</i>) | 11, | 10, | 2 | |
| | Berkesempatan untuk melayani sesama (<i>Social Service</i>) | 9,37, | 15,45, | 4 | |
| | Berkesempatan untuk menjalankan wewenang (<i>Authority</i>) | 13,32, | 25,28 | 4 | |
| | Memanfaatkan kemampuan dalam bekerja (<i>Ability utilization</i>) | 17,44, | | 2 | |
| | Berkesempatan untuk mengemban tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) | 27,35, | 43, | 3 | |
| | Berkesempatan untuk bekerja dengan metode sendiri (<i>Creativity</i>) | 19,30, | 21,39, | 4 | |
| | Memperoleh kepuasan dari pekerjaan di organisasi (<i>Achievement</i>) | 22,29,34,38, | 20,46 | 6 | |
| | Total | | 24 | 16 | 40 |

3.5 Analisis Data

3.5.1. Uji Statistik

Dalam melakukan uji statistik, peneliti melakukan analisis data menggunakan model *Rasch* dengan dibantu program aplikasi Winstep 3.73, dan dalam melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0.

3.5.1.1. Uji Normalitas

Menurut Pedhazur (Santoso, 2010) saat peneliti melakukan uji normalitas sebaran regresi, yang diuji adalah variabel dependennya. Hal ini dinilai kurang tepat karena dalam pengujian hipotesis nol dari regresi (uji signifikansi) yang dibutuhkan adalah normalitas sebaran residunya, bukan normalitas sebaran variabel dependennya.

3.5.1.2. Uji Linearitas

Uji linear dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel apakah linear (berbanding lurus) atau tidak (Rangkuti, 2012). Jika nilai p lebih kecil daripada nilai taraf signifikansi $\alpha=0,05$ maka data dapat dikatakan bersifat linear.

3.5.1.3. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi diantara dua variabel tersebut (Rangkuti, 2012).

3.5.1.4. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan dari sebuah penelitian yang hasilnya belum dikatakan sempurna jika hanya sampai pada tahap uji korelasi saja (Rangkuti, 2012). Dalam penelitian ini jenis analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi satu faktor, dikarenakan pada penelitian ini hanya ada satu variabel prediktor yang akan memprediksi variabel kriterium. Berikut merupakan persamaan garis regresi satu prediktor:

$$Y=a+bX$$

Y: variabel yang diprediksi

X: variabel predictor

a: bilangan predictor

b: koefisien predictor

3.5.2 Hipotesis Statistik

Ho : $r = 0$

Ha : $r \neq 0$

Ho = Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada anggota BPM di seluruh fakultas di Universitas Negeri Jakarta

Ha = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada anggota BPM di seluruh fakultas di Universitas Negeri Jakarta.