

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

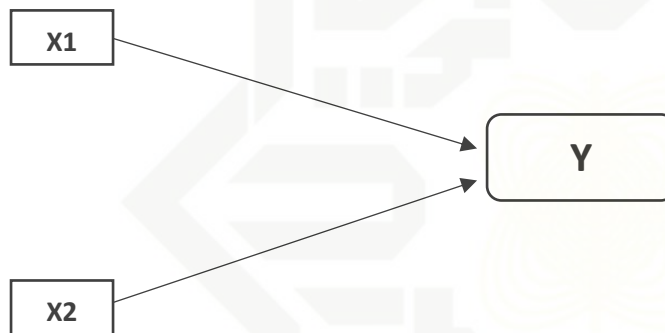
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang menggunakan teknik analisis *Multiple Regresi* (Regresi Berganda). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan keterlibatan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Model penelitian digambarkan sebagai berikut :



#### B. Identifikasi Variabel

Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel Bebas (X1) : Keterlibatan Kerja

Variabel bebas (X2) : Kepuasan Kerja

#### C. Definisi Operasional

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dipilih secara bebas oleh karyawan yang dilakukan secara sukarela dan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan untuk melakukan suatu pekerjaan yang melebihi tugas dari

pekerjaan karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kemajuan suatu perusahaan.

Organ (2006) menyatakan terdapat lima dimensi dari OCB karyawan yaitu :

- a. *Altruism* (Perilaku menolong)
- b. *Conscientiousness* (Kesungguhan dalam bekerja)
- c. *Sportmanship* (Toleransi yang tinggi)
- d. *Courtesy* (Bersikap sopan)
- e. *Civic virtue* (Menedepankan kepentingan bersama)

## 2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sejauh mana karyawan merasa dirinya terlibat aktif dalam suatu pekerjaan, sehingga timbul rasa tanggung jawab dalam dirinya terhadap apa yang dikerjakan. Lodahl & Kejner (1965) menyatakan bahwa aspek-aspek dari keterlibatan kerja yaitu:

- a. Kerja merupakan minat hidupnya yang utama.
- b. Aktif berpartisipasi dalam bekerja.
- c. Melakukan unjuk kerja merupakan hal yang terpenting bagi harga dirinya.
- d. Melakukan unjuk kerja dipandang sebagai suatu hal yang konsisten dengan konsep dirinya.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan suatu perasaan senang yang dirasakan individu saat mencapai hasil pekerjaan yang maksimal dan ini terlihat dari perasaan positif yang menghasilkan pekerjaan yang baik dilingkungan pekerjaannya.

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dari keterlibatan kerja yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Promosi
- c. Gaji
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi kerja

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu. Keseluruhan (Sugiyono, 2013). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Tri Bakti Sarimas (TBS) yang berjumlah 323 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 180 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan perhitungan Slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%, dengan rumus :

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

Keterangan :  
 n = Sampel  
 N= Jumlah populasi  
 e = Batas toleransi kesalahan

**Table 3.1**  
**Jumlah sampel penelitian**

Bagian pekerjaan	Populasi	Sampel
Kantor	41	$41 / 323 \times 180 = 22,9 = 23$
Lapangan	282	$282 / 323 \times 180 = 157,1 = 157$
Jumlah	323	180

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2016).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional sampling*. Penggunaan teknik ini dikarenakan terdapat jumlah populasi yang berbeda antar karyawan.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data dapat dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), skala Keterlibatan Kerja dan skala Kepuasan Kerja.

#### 1. Alat Ukur

##### a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disusun menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Rianti (2014) yang disusun berdasarkan teori Organ (2006). Adapun yang dimodifikasi dari skala sebelumnya yakni, ada pengurangan dari jumlah aitem dan perubahan terhadap kata. Skala OCB terdiri dari lima dimensi yaitu : *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Alternatif jawaban yang disediakan yaitu untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 jika dijawab

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TS (tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai). Untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (sangat sesuai).

Adapun *blue print* dari skala diatas sebelum dilakukan tryout alat ukur adalah sebagai berikut:

**Table 3.4**  
**Blue print skala *Organizational citizenship behavior* (OCB) untuk uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	a. Meluangkan waktu	1, 2	11	9
		b. Membantu rekan kerja	22	3	
		c. Menolong dengan suka rela	4, 12, 20	23	
2	<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)	a. Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan	13, 24, 28	30	5
		b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29		
3	<i>Sportsmanship</i> (toleransi yang tinggi)	a. Tidak mengeluh		26	6
4	<i>Courtesy</i> (bersikap sopan)	b. Mampu beradaptasi	7	5, 8, 16, 19,	5
		a. Menghargai dan memperhatikan orang lain	6, 9, 18	25, 27	

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
5	Civic virtue (mengedepankan kepentingan bersama)	a. Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi	10, 14, 15,	21	5
		b. Bertanggung jawab dengan pekerjaan	17		
	Jumlah		18	12	30

### b. Skala Keterlibatan Kerja

Skala Keterlibatan kerja dalam penelitian ini disusun menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Atika (2016) yang disusun berdasarkan teori Lodahl & Kejner (1965). Adapun yang dimodifikasi dari skala sebelumnya yakni, ada pengurangan dari jumlah aitem dan perubahan terhadap kata. Skala Keterlibatan kerja terdiri dari 4 aspek, yaitu kerja merupakan minat hidupnya yang utama, aktif berpartisipasi dalam bekerja, melakukan unjuk kerja merupakan hal yang terpenting bagi harga dirinya, melakukan unjuk kerja dipandang sebagai suatu hal yang konsisten dengan konsep dirinya. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai). Untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (sangat sesuai).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun *Blue print* dari skala keterlibatan kerja dicantumkan dalam tabel dibawah ini.

**Table 3.5**  
***Blue print* skala keterlibatan kerja untuk uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	Minat hidup yang utama	Datang pagi-pagi, bersedia kerja lembur.	1, 2, 20, 19, 23	4, 17, 22,	8
2	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan	Senang bekerja sama dengan orang lain.	6, 8, 10	7, 18	5
3	Performa sebagai hal penting bagi diri	Merasa puas dengan hasil kerjanya	3, 12, 14,	13, 16, 21	6
4	Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya	Konsisten dengan konsep dirinya.	5, 9, 15	11	4
Jumlah			14	9	23

### c. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun menggunakan skala yang dimodifikasi dari skala Rianti (2014) yang disusun berdasarkan teori Luthans (2006). Adapun yang dimodifikasi dari skala sebelumnya yakni, ada pengurangan dari jumlah aitem dan perubahan terhadap kata. Kepuasan kerja diungkap melalui skala kepuasan kerja yang terdiri dari enam dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika dijawab SS (sangat sesuai), nilai 3 (tiga) jika dijawab S (sesuai), nilai 2 jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(satu) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai). Untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika dijawab STS (sangat tidak sesuai), nilai 3 jika dijawab TS (tidak sesuai), nilai 2 jika dijawab S (sesuai), nilai 1 (satu) jika dijawab SS (sangat sesuai).

Adapun *Blue print* dari skala kepuasan kerja dicantumkan dalam tabel dibawah ini.

**Table 3.6**  
**Blue print skala kepuasan kerja untuk uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	Pekerjaan sendiri	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	1, 3, 5, 10, 28	20, 26, 15	8
2	Gaji	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	6, 17, 21	12, 27	5
3	Promosi	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	7	22, 18	3
4	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan pimpinan	2, 13, 16, 30	23	5
5	Rekan kerja	Merasa puas terhadap rekan kerja	14, 24, 29	8, 19	5
6	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	11, 25	4, 9	4
Jumlah			18	12	30



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan *Favorable* dari ketiga skala diatas diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

**Table 3.2**  
**Kategori skor pernyataan *favorable***

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat sesuai	4
S	Sesuai	3
TS	Tidak sesuai	2
STS	Sangat tidak sesuai	1

Sedangkan untuk penilaian pernyataan *Unfavorable* dari ketiga skala diatas diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

**Table 3.3**  
**Kategori skor pernyataan *unfavorable***

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat sesuai	1
S	Sesuai	2
TS	Tidak sesuai	3
STS	Sangat tidak sesuai	4

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas dapat diartikan sejauh mana suatu tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi, yaitu relevansi aitem dengan indikator berperilaku dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi melalui nalar dan akal sehat yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber (Azwar, 2013).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Uji daya diskriminasi

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2013).

Azwar (2013) menyebutkan salah satu cara melihat daya diskriminasi aitem adalah dengan melihat koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan nama koefisien korelasi aitem-total (rix). Penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian ini dengan melihat koefisien korelasi (rix) dengan batasan  $\geq 0,30$ . Aitem dengan nilai koefisien korelasi  $\geq 0,30$  dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian. Sedangkan aitem yang berada dibawah koefisien korelasi tersebut dianggap gugur. Dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi yang digunakan adalah  $\geq 0,30$ . Berdasarkan hasil uji indeks diskriminasi, dengan mengacu kepada kriteria diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

### a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji indeks diskriminasi dari 30 aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 21 aitem yaitu berkisar antara 0,306 hingga 0,717 dan aitem yang gugur berjumlah 9 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai berikut :

**Table 3.7**  
**Blue print skala *Organizational citizenship behavior* (OCB) setelah uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Valid		Gugur	Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Meluangkan waktu,		11	1, 2	9
		Membantu rekan kerja,	22		3	
		Menolong dengan suka rela	12, 20	23	4	
2	<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)	Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan,	13, 24, 28		30	5
		Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29			
3	<i>Sportsmanship</i> (toleransi yang tinggi)	Tidak mengeluh		26		6
		Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	7	16, 19,	5, 8	
5	Civic virtue (mengedepankan kepentingan bersama)	Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi	10, 14, 15,	21		5
		Bertanggung jawab dengan pekerjaan	17			
Jumlah			14	7	9	30

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba, maka disusun *blue print* skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.8**  
**Blue print skala *Organizational citizenship behavior (OCB)* untuk penelitian**

No.	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Meluangkan waktu Membantu rekan kerja Menolong dengan suka rela	1 12, 20	11 8	5
2	<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)	Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2, 13, 6 4		4
3	<i>Sportsmanship</i> (toleransi yang tinggi)	Tidak mengeluh Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	7	5 16, 19,	4
4	<i>Courtesy</i> (bersikap sopan)	Menghargai dan memperhatikan orang lain	9, 18	3	3
5	<i>Civic virtue</i> (mengedepankan kepentingan bersama)	Berpartisipasi dan peduli dengan organisasi Bertanggung jawab dengan pekerjaan	10, 15, 21 17	14	5
Jumlah			14	7	21

#### b. Skala Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 23 aitem skala Kepuasan Kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 15 aitem yaitu berkisar antara 0,356 hingga 0,757 dan aitem yang gugur berjumlah 8 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala Keterlibatan Kerja adalah sebagai berikut:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.9**  
**Blue print skala keterlibatan kerja setelah uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Valid		Gugur	Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	Minat hidup yang utama	Datang pagi-pagi, bersedia kerja lembur.	19, 20	17, 22,	1, 2, 4, 23	8
2	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan	Senang bekerja sama dengan orang lain.	8, 10	18	6, 7	5
3	Performa sebagai hal penting bagi diri	Merasa puas dengan hasil kerjanya	3, 12, 14	16, 21	13	6
4	Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya	Konsisten dengan konsep dirinya.	5, 15	11	9	4
Jumlah			8	7	8	23

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba, maka disusun *blue print* skala Keterlibatan kerja yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.10**  
**Blue print skala keterlibatan kerja untuk penelitian**

No.	Dimensi	Indikator	Aitem Valid		Jumlah
			Favorable	unfavorable	
1	Minat hidup yang utama	Datang pagi-pagi, bersedia kerja lembur.	7, 9	6, 13	4
2	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan	Senang bekerja sama dengan orang lain.	8, 10	1	3
3	Performa sebagai hal penting bagi diri	Merasa puas dengan hasil kerjanya	3, 12, 14	2, 4	5
4	Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya	Konsisten dengan konsep dirinya.	5, 15	11	3
<b>Jumlah</b>			<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

### c. Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 30 aitem skala Kepuasan Kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 20 aitem yaitu berkisar antara 0,329 hingga 0,641 dan aitem yang gugur berjumlah 10 aitem. *Blue print* hasil uji indeks diskriminasi aitem skala Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Table 3.11**  
**Blue print skala Kepuasan Kerja setelah uji coba/tryout**

No.	Dimensi	Indikator	Valid		Gugur	Jumlah
			Favorable	unfavorable		
1	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas terhadap pekerjaan	1, 3	20, 26	5, 7, 15, 28	8
2	Gaji	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	17, 21	12, 27	6	5
3	Promosi	Merasa puas terhadap promosi	10	22, 18		3
4	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan pimpinan	2, 16, 30	23	13	5
5	Rekan kerja	Merasa puas terhadap rekan kerja	24	19	8, 14, 29	5
6.	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	25	4, 9	11	4
Jumlah			10	10	10	30

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur pada uji coba, maka disusun *blue print* skala Kepuasan kerja yang baru untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Table 3.12**  
**Blue print skala Kepuasan Kerja untuk penelitian**

No.	Dimensi	Indikator	Valid		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri	1, 3	20, 7	4
2	Gaji	Merasa puas terhadap gaji yang diberikan	17, 5	12, 15	4
3	Promosi	Merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan	10	6, 18	3
4	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan pimpinan	8, 16, 13	2	4
5	Rekan kerja	Merasa puas terhadap rekan kerja	19	14	2
6	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	11	4, 9	3
Jumlah			10	10	20

### 3 Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran. Reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat ukur. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, yang angkanya berkisar antara 0,00 sampai 1,00. Koefisien reliabilitas yang mendekati angka 1,00

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0,00 (Azwar, 2009: 83). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS (*statistical product and service solutions*) 20.00 For Windows.

Setelah dilakukan uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,84 untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pada skala keterlibatan kerja didapat 0,85 sedangkan koefisien reliabilitas untuk skala kepuasan kerja adalah sebesar 0,82. Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ketiga alat ukur memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik perhitungan regresi berganda yaitu analisis tentang hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini yaitu, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB). Analisis yang dilakukan menggunakan bantuan komputerisasi dengan aplikasi program SPSS (*statistical product and service solutions*) 20.00 For Windows.