

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian, metode penelitian sangatlah erat kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian berhubungan dengan prosedur, alat maupun bentuk penelitian yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, yakni menemukan atau mengkaji suatu pengetahuan secara ilmiah atau pengujian hipotesis suatu penelitian.

Hal terpenting dalam metode penelitian adalah penggunaan metode ilmiah tertentu sebagai sarana untuk mengidentifikasi obyek atau gejala, serta mencari pemecahan masalah yang sedang diteliti sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Guru MIM 22 Sugihwaras Bojonegoro” ini merupakan penelitian di bidang Psikologi Industri Dan organisasi.

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Menurut Kuncoro (2003) penelitian korelasional adalah usaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh tingkat hubungan yang ada di antara variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan melihat fakta-fakta yang terjadi pada suatu populasi di lingkungan kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*self report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa pengalaman, karakteristik, dan persepsi manajemen, dengan orang yang menjadi subyek penelitian atau responden. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data Primer, yaitu data yang di ambil langsung dari sumbernya (objek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data yang diambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari daftar pertanyaan atau kuesioner yang diberikan responden.

B. Identifikasi Variabel

Hadi (2001) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang menjadi sasaran penyelidikan dan sesuatu itu menunjukkan variasi baik dalam jenis maupun tingkatannya.

Selanjutnya Kidder (dalam Sugiono, 2008), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya. Dari sini dapat dipahami bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkannya.

Dari sini dapat diketahui dan ditetapkan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu :

1. Variabel bebas 1 (X1) adalah variabel penyebab atau variabel operasional yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah **Kepemimpinan Transformasional**.
2. Variabel bebas 2 (X2) adalah variabel penyebab atau variabel operasional yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah **Komitmen Organisasi**.
3. Variabel Terikat (Y) adalah variabel akibat atau yang ditimbulkan variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah **Organizational Citizenship Behaviour**.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang hendak diteliti oleh peneliti, definisi ini diukur mengikuti persepektif peneliti (Iskandar, 2008). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang melebihi apa yang distandarkan organisasi, yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada

bawahannya untuk kreatif dan inovatif. Dimensi kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah: *Idealized Influence* (pengaruh ideal), *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), *Individualized Consideration* (perhatian terhadap individu).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: Identifikasi, Keterlibatan, dan Loyalitas.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Penelitian

Menurut Arikunto Suharsimi (1996:115) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau disebut juga populasi studi sensus.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode *total sampling*. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro, maka subyek penelitian diambil dari seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro. Dengan metode pengambilan sampel ini

diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sehingga terdapat kaitan antara metode dengan instrument penelitian. Instrument yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah Angket (Kuesioner).

Angket adalah data yang diperoleh dari aitem-aitem pertanyaan yang diajukan kepada obyek yang diteliti. Dari aitem-aitem pertanyaan yang ada maka didapatkan data yang kemudian di kuantitatifkan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari data-data yang terkumpul. Asumsi menggunakan angket adalah : 1) Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, 2) Apa yang ditanyakan oleh subyek pada penelitian ini adalah benar-benar dapat dipercaya, dan 3) Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan menggunakan 3 angket yaitu angket *Organizational Citizenship Behavior*, angket kepemimpinan transformasional dan angket komitmen organisasi.

Dalam menggali data kuantitatif dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan. Respon yang diharapkan di berikan kepada subyek taraf kesetujuan atau ketidak setujuan dalam variasi: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju

(TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun pertimbangan tidak di gunakan jawaban netral atau tengah karena kategori netral memiliki arti ganda dapat di artikan belum memasukkan atau belum memberi jawaban.

Menurut isinya pernyataan itu ada yang mendukung teori yang mendasari penelitian yakni aitem positif (*favorable statement*) dan ada pula yang tidak mendukung teori yang mendasari hal yang di persoalkan yakni aitem negative (*un favorable statement*) yang dalam penskorannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penilaian aitem favorable dan unfavorable

No	Pernyataan	F	UF
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

a) Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai suatu perilaku karyawan yang melebihi apa yang distandarkan organisasi.

b) Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* meliputi:

- 1) *Altruism*
- 2) *Courtesy*
- 3) *Sportsmanship*
- 4) *Conscientiousness*
- 5) *Civic Virtue*

c) Blueprint skala *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3.2

*Blue Print**Organizational Citizenship Behavior*

No	Dimensi	No item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Altruism</i>	3, 8, 13, 18, 28	21	6
2	<i>Courtesy</i>	4, 10, 15, 17, 24	30	6
3	<i>Sportmanship</i>	5, 9, 20, 27	11, 25	6
4	<i>Civic Virtue</i>	2, 14, 16, 22, 26	6	6
5	<i>Conscientiousness</i>	1, 7, 12, 19, 29	23	6
Jumlah		24	6	30

d) Skoring skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala ini terdiri dari 24 item *favourable* dan 6 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 30 item. Lima dimensi di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun alasan penghilangan jawaban ditengah (Netral) karena: a) kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, bahkan ragu-ragu. b) tersedianya jawaban yang di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah

kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju. c) maksud kategori jawaban SS-S-TS-STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau ke arah tidak setuju (Rini dalam Suhadianto, 2006).

Dengan pertimbangan diatas peneliti memilih format skala likert *Favorable* dan *Unfavorable* dengan pilihan pernyataan SS-S-TS-STS. Untuk skala ini, bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 4 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 4 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Tabel 3.3

Skoring skala *Organizational Citizenship Behavior*

.Kategori Respon	Skor Skala F	Skor Skala UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

- e) Uji validitas dan reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior*

1) Uji Validitas Aitem *Organizational Citizenship Behavior*

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2009).

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Uji validitas skala *Organizational Citizenship Behavior* ini dilakukan pada 18 Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.

Untuk menguji validitas item digunakan teknik korelasi *product moment* yang selanjutnya dikoreksi dengan korelasi *part whole*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Dari 30 aitem skala *Organizational Citizenship Behavior* yang telah di uji cobakan pada 18 subyek penelitian, maka diperoleh 24 aitem yang valid yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30 dan aitem yang gugur ada 6 aitem yaitu nomor 4, 7, 8, 15, 16, 25. Hasil dari uji daya diskriminasi aitem yang telah

dilakukan terhadap aitem-aitem yang terdapat pada skala loyalitas merek adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Validitas aitem *Organizational Citizenship Behavior*

No Aitem	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	.828	.497	Valid
2	.532	.497	Valid
3	.526	.497	Valid
5	.597	.497	Valid
6	.671	.497	Valid
9	.531	.497	Valid
10	.684	.497	Valid
11	.750	.497	Valid
12	.656	.497	Valid
13	.562	.497	Valid
14	.684	.497	Valid
17	.643	.497	Valid
18	.570	.497	Valid
19	.581	.497	Valid
20	.621	.497	Valid
21	.687	.497	Valid
22	.581	.497	Valid
23	.640	.497	Valid
24	.548	.497	Valid
26	.591	.497	Valid
27	.609	.497	Valid
28	.693	.497	Valid
29	.679	.497	Valid
30	.679	.497	Valid

2) Uji reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika

dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2009).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, juga sebaliknya (Azwar, 2010).

Tabel 3.5

Reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	24

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.943, jadi dapat disimpulkan bahwa skala *Organizational Citizenship Behavior* **reliabel**.

2. Skala Kepemimpinan Transformasional

a) Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didefinisikan kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya untuk kreatif dan inovatif.

b) Dimensi Kepemimpinan Transformasional

- 1) Pengaruh ideal
- 2) Motivasi inspirasional
- 3) Stimulasi intelektual
- 4) Perhatian terhadap individu

c) Blueprint skala Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3.6
Blue Print
 Kepemimpinan Transformasional

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pengaruh ideal	4, 7, 10, 19, 22, 24, 29	13	8
2	Motivasi Inspirasional	1, 12, 14, 17, 21, 25, 27	8, 28	9
3	Stimulasi Intelektual	5, 11, 16, 23, 26, 30	2	7
4	Perhatian Terhadap Individu	3, 6, 9, 18, 20	15	6
Jumlah		25	5	30

d) Skoring skala Kepemimpinan Transformasional

Skala ini terdiri dari 23 item *favourable* dan 7 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 30 item. Empat dimensi di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun alasan penghilangan jawaban ditengah (Netral) karena: a) kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, bahkan ragu-ragu. b) tersedianya jawaban yang di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central*

tendency effect) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju. c) maksud kategori jawaban SS-S-TS-STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau ke arah tidak setuju (Rini dalam Suhadianto, 2006).

Dengan pertimbangan diatas peneliti memilih format skala likert *Favorable* dan *Unfavorable* dengan pilihan pernyataan SS-S-TS-STS. Untuk skala ini, bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 4 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 4 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Tabel 3.7

Skoring skala Kepemimpinan Transformasional

.Kategori Respon	Skor Skala F	Skor Skala UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

- e) Uji validitas dan reliabilitas skala Kepemimpinan Transformasional

1) Uji Validitas Aitem Kepemimpinan Transformasional

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2009).

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Uji validitas skala Kepemimpinan Transformasional ini dilakukan pada 18 Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.

Untuk menguji validitas item digunakan teknik korelasi *product moment* yang selanjutnya dikoreksi dengan korelasi *part whole*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Dari 30 aitem skala Kepemimpinan Transformasional yang telah di uji cobakan pada 18 subyek penelitian, maka diperoleh 23 aitem yang valid yaitu aitem nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 dan aitem yang gugur ada 7 aitem yaitu nomor 1, 10, 12, 13, 14, 21, 22. Hasil dari uji daya diskriminasi aitem yang

telah dilakukan terhadap aitem-aitem yang terdapat pada skala Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Validitas aitem Kepemimpinan Transformasional

No Aitem	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
2	.779	.497	Valid
3	.560	.497	Valid
4	.715	.497	Valid
5	.611	.497	Valid
6	.624	.497	Valid
7	.636	.497	Valid
8	.601	.497	Valid
9	.593	.497	Valid
11	.517	.497	Valid
15	.784	.497	Valid
16	.722	.497	Valid
17	.633	.497	Valid
18	.639	.497	Valid
19	.525	.497	Valid
20	.585	.497	Valid
23	.717	.497	Valid
24	.734	.497	Valid
25	.777	.497	Valid
26	.541	.497	Valid
27	.581	.497	Valid
28	.550	.497	Valid
29	.531	.497	Valid
30	.777	.497	Valid

2) Uji reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika

dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2009).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, juga sebaliknya (Azwar, 2010).

Tabel 3.9
Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	23

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.945, jadi dapat disimpulkan bahwa skala Kepemimpinan Transformasional **reliabel**.

3. Skala **Komitmen Organisasi**

a) Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

b) Dimensi Komitmen Organisasi

- 1) Identifikasi
- 2) Keterlibatan
- 3) Loyalitas

c) Blueprint skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.10

Blue Print

Komitmen Organisasi

No	Dimensi	No Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Identifikasi	1, 5, 7, 12, 14, 16, 19,26	23, 28	10
2	Keterlibatan	6, 8, 10, 15, 18, 20, 27, 29	3, 22	10
3	Loyalitas	2, 4, 9, 11, 13, 17, 24, 25, 30	21	10
Jumlah		25	5	30

d) Skoring skala Komitmen Organisasi

Skala ini terdiri dari 2 item *favourable* dan 5 item *unfavorable* sehingga jumlah keseluruhan 30 item. Empat dimensi di atas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang *Favorable* dan *Unfavorable* dengan empat alternatif jawaban yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun alasan penghilangan jawaban ditengah (Netral) karena: a) kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju, tidak setuju, bahkan ragu-ragu. b) tersedianya jawaban yang di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya ke arah setuju atau tidak setuju. c) maksud kategori jawaban SS-S-TS-STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau ke arah tidak setuju (Rini dalam Suhadianto, 2006).

Dengan pertimbangan diatas peneliti memilih format skala likert *Favorable* dan *Unfavorable* dengan pilihan pernyataan SS-S-TS-STS. Untuk skala ini, bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (*favorable*) bergerak dari 4 sampai 1 dimana pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak

mendukung (*unfavorable*) bergerak dari 1 sampai dengan 4 dengan pilihan Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Tabel 3.11
Skoring skala Komitmen Organisasi

.Kategori Respon	Skor Skala F	Skor Skala UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

e) Uji validitas dan reliabilitas skala Komitmen Organisasi

1) Uji Validitas Aitem Komitmen Organisasi

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2009).

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Uji validitas skala Komitmen Organisasi ini dilakukan pada 18 Guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 22 Sugihwaras Bojonegoro.

Untuk menguji validitas item digunakan teknik korelasi *product moment* yang selanjutnya dikoreksi dengan korelasi *part whole*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Dari 30 aitem skala Komitmen Organisasi yang telah di uji cobakan pada 18 subyek penelitian, maka diperoleh 23 aitem yang valid yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30 dan aitem yang gugur ada 7 aitem yaitu nomor 5, 8, 14, 19, 21, 23, 24. Hasil dari uji daya diskriminasi aitem yang telah dilakukan terhadap aitem-aitem yang terdapat pada skala Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12

Validitas aitem Kepemimpinan Transformasional

No Aitem	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	.678	.497	Valid
2	.579	.497	Valid
3	.565	.497	Valid
4	.538	.497	Valid
6	.561	.497	Valid
7	.791	.497	Valid
9	.711	.497	Valid
10	.695	.497	Valid
11	.649	.497	Valid
12	.647	.497	Valid

13	.599	.497	Valid
15	.551	.497	Valid
16	.539	.497	Valid
17	.615	.497	Valid
18	.736	.497	Valid
20	.832	.497	Valid
22	.539	.497	Valid
25	.686	.497	Valid
26	.529	.497	Valid
27	.588	.497	Valid
28	.624	.497	Valid
29	.685	.497	Valid
30	.783	.497	Valid

2) Uji reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2009).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas Skala Komitmen Organisasi adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, juga sebaliknya (Azwar, 2010).

Tabel 3.13
Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	23

Berdasarkan tabel di atas, koefisien reliabilitas skala Komitmen Organisasi sebesar 0.942, jadi dapat disimpulkan bahwa skala Komitmen Organisasi **reliabel**.

F. Analisis Data

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian, berdasarkan proses penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar agar data kasar dapat dibaca dan diinterpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data. Dalam hal ini metode statistik yang merupakan cara untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan yang diteliti serta kesimpulan yang logis dari pengolahan data.

Dalam penelitian ini untuk mengolah dan menganalisis data menggunakan alat bantu *SPSS for windows* versi 17 dengan menggunakan uji teknik Analisis Regresi Linier Ganda. Uji ini digunakan karena mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua variabel bebas (*independent variable*), digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel tergantung (*dependent variable*).

Variabel tergantung (*dependent variable*) Y yakni *Organizational Citizenship Behaviour* ditentukan oleh sekurang-kurangnya dua variabel bebas (*independent variable*) X1 dan X2 yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi, dan setiap variabel X maupun variabel Y hanya berpangkat satu (linier). Analisis data ini akan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 17 for windows*.

Sebelum analisis data itu dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat, antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik analisis linier berganda dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal.

Berikut tabel uji normalitas :

Tabel 3.14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Tes of Normality	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.151	Berdistribusi Normal
Kepemimpinan Transformasional	0.200	Berdistribusi Normal

Komitmen Organisasi	0.187	Berdistribusi Normal
---------------------	-------	----------------------

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung adalah jika $p < 0,05$ maka hubungannya linier, jika $p > 0,05$ maka hubungan tidak linier. Hasil uji linieritas variabel bebas dengan variabel tergantung menunjukkan $p < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut bisa dilihat bahwa hubungan antara variabel loyalitas merek dan citra merek mempunyai hubungan yang linier dan hubungan antara loyalitas merek dan konformitas mempunyai hubungan yang linier juga.

Berikut tabel uji linieritas :

Tabel 3.15

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.401	Antar variabel linier
Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.144	Antar variabel linier

Berdasarkan uji prasyarat yakni uji normalitas data serta uji linieritas data dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antara variabel menunjukkan linier, maka dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dikarenakan uji hubungan (*correlation*) antar tiga variabel.