

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai dengan pembuatan laporan penelitian. Hal-hal ini dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan September 2021. Penelitian dimulai dengan wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mengetahui gambaran mengenai permasalahan yang sedang terjadi pada karyawan Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten yang berkaitan dengan iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), keadilan organisasi (X3) dan *organizational citizenship behavior* (Y).

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

Waktu Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan	Kegiatan
17 Maret 2021	Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten	Peneliti mengajukan permohonan surat izin melakukan penelitian kepada Kasi SDM
22 Maret 2021		Perusahaan mengizinkan peneliti melakukan penelitian
2 April 2021		Peneliti menyebarkan kuesioner pra-riset kepada 22 karyawan, dilanjutkan dengan pengambilan data dan wawancara
13 April 2021		Data pra-riset dan data perusahaan terkumpul
April – Juli 2021		Menyusun Proposal

		Penelitian BAB 1 sampai dengan BAB 3
15 Agustus 2021	Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten	Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian kepada 111 karyawan Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten
17 September 2021		Data kuesioner 111 karyawan terkumpul, peneliti melanjutkan pengolahan data dan menyempurnakan hasil penelitian BAB 1 sampai dengan BAB 5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

A. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai dengan pembuatan laporan penelitian. Hal-hal ini dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan September 2021.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten yang berlokasi di Jl. Pelepah Raya No.5, RW.5, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240, kepada 111 karyawan Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten.

3.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang Peneliti gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Ketika menggunakan pendekatan kuantitatif, Peneliti akan terkonsentrasi pada fakta-fakta dan data kuantitatif yang berhubungan dengan masalah dan mengembangkan pernyataan matematika yang akan mendeskripsikan

objektif, batasan, dan hubungan lainnya yang ada pada masalah tersebut (Anderson et al., 2013).

Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk meneliti populasi dan sampel yang kemudian akan dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistic (Sugiyono, 2016). Metode dalam penelitian kuantitatif berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan data, desain sampel, dan konstruksi instrument kumpulan data.

Metode penelitian yang digunakan Peneliti adalah metode deskriptif dan *explanatory research*. Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan karakteristik orang, kejadian, dan situasi dari data yang dikumpulkan (Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan, dalam penelitian *explanatory* dilakukan pengembangan teori, kerangka teoritik variabel dan pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2016).

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 156 karyawan tetap (per Desember 2020) yang penempatannya Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Pengambilan sampel dengan teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi anggota dari populasi yang dipilih secara acak, sehingga setiap individu dapat memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi bagian

dari sampel yang dibutuhkan. Penggunaan *simple random sampling* juga dapat menghemat waktu dalam mendapatkan sampel yang dibutuhkan. Jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu: $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5 persen).

Dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5 persen atau dapat disebutkan keakuratan 95 persen sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$n = \frac{156}{1 + 156 (0.05)^2} = 111,2$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel adalah sebesar 111,2. Maka jumlah responden dibulatkan menjadi 111 orang. Jadi, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 111 karyawan Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten.

3.4 Penyusunan Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti menggunakan alat elektronik berupa laptop dan gawai. Alat elektronik tersebut Peneliti gunakan untuk mengumpulkan data pendukung dari pihak perusahaan. Sebelumnya, Peneliti melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan kasi dan karyawan bagian *human resource* Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten melalui gawai untuk mendapatkan data pendukung. Kemudian, laptop dan gawai juga Peneliti gunakan untuk membuat pertanyaan kuesioner melalui *Google Form* untuk kemudian disebarluaskan kepada karyawan Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten, Jakarta Utara melalui perantara

pihak perusahaan menggunakan aplikasi *smartphone Whatsapp* dan *Email* untuk berkoordinasi.

A. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu iklim organisasi (X1) motivasi kerja (X2) dan keadilan organisasi (X3) serta satu variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Penjelasan dari masing-masing variabel tersebut sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2012) variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (Y).

1) *Organizational Citizenship Behaviour*

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah suatu perilaku positif yang relevan, yang tidak diharuskan dalam organisasi dan bersifat sukarela dari anggota organisasi dalam bekerja yang terjadi secara tidak langsung termasuk *prosocial organizational behaviour*, *extra role behaviour*, dan *counter role behavior*. OCB pada individu dapat meningkatkan efektifitas sebuah organisasi.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior (OCB) diukur menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup lima dimensi yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, *civic virtue*.

b. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2012) variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan keadilan organisasi (X3).

1. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau suasana lingkungan internal pada suatu organisasi yang diciptakan oleh berbagai komponen yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku, motivasi dan kinerja personal pekerja yang kemudian menentukan kinerja organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi diukur menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup lima dimensi yaitu struktur, standard, tanggungjawab, penghargaan serta dukungan.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi, yakni suatu faktor yang menimbulkan dorongan, semangat maupun antusiasme seorang pekerja untuk mengerahkan kemampuannya dalam melakukan serangkaian tindakan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup tiga dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

3. Keadilan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan setiap organisasi, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan peran penting dari keadilan di lingkungan kerja yang diukur melalui tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan, seperti seleksi, promosi penilaian kinerja, meningkatkan kinerja, dan lainnya.

b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi diukur menggunakan data primer melalui pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner dan diukur menggunakan skala likert yang mencakup tiga dimensi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Untuk memudahkan Peneliti dalam melakukan analisis data, maka variabel yang ada dioperasionalkan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Pernyataan
Iklm Organisasi	Iklm organisasi merupakan suatu kondisi atau suasana lingkungan internal pada	1. Struktur 2. Standard 3. Tanggungjawab 4. Penghargaan 5. Dukungan	1. Pelaksanaan tugas 2. Identitas individu dalam Organisasi 3. Komitmen terhadap tugas	Likert	11,12,13,14, 15,16,17,18, 19, 20

<p>Sumber: Stringer (2011), Ranjbar Ezzatabadi (2016), Datta & Singh (2018), Asrunputri et al., (2020)</p>	<p>suatu organisasi yang diciptakan oleh berbagai komponen yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan dan berpengaruh terhadap perilaku, motivasi dan kinerja personal pekerja yang kemudian menentukan kinerja organisasi tersebut.</p>		<p>4. Imbalan yang adil 5. Interaksi sesama karyawan</p>		
<p>Sumber: Mc Clelland (2014), Solihin</p>	<p>Motivasi kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan organisasi, yakni suatu faktor yang menimbulkan dorongan, semangat maupun antusiasme seorang pekerja untuk mengerahkan kemampuannya dalam melakukan serangkaian tindakan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan mengembangkan kreativitas 2. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi 3. Kebutuhan memiliki kerjasama yang baik 4. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan 5. Keinginan mempengaruhi orang lain 6. Kebutuhan memiliki ambisi mencapai suatu tujuan 7. Kebutuhan mencari kesempatan untuk memperluas 	<p>Likert</p>	<p>21,22,23,24, 25,26,27</p>

(2014), Adawiyah (2019)	beberapa kebutuhan.		kekuasaan		
Keadilan Organisasi	Keadilan organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang terkait dengan keberhasilan setiap organisasi, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan peran penting dari keadilan di lingkungan kerja yang diukur melalui tingkat kewajaran yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengambilan keputusan, seperti seleksi, promosi penilaian kinerja, meningkatkan kinerja, dan lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan Distributif 2. Keadilan Prosedural 3. Keadilan Interaksional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan yang diterima 2. <i>Benefit</i> atau gaji berdasarkan kebutuhan karyawan 3. Pimpinan menyediakan informasi tambahan ketika dibutuhkan oleh karyawan, 4. Konsistensi terhadap karyawan 5. Keputusan pimpinan dalam mempertimbangkan masukan 6.. Pimpinan dengan rasa hormat terhadap karyawan 7. Pimpinan mempertimbangkan hak karyawan 	Likert	28,29,30,31, 32,33,34,35, 36
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) adalah suatu perilaku positif yang relevan, yang tidak diharuskan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruisme</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan membantu orang lain 2. Kesadaran 3. Sportivitas 4. Sikap yang positif sesama pekerja 5. Memiliki rasa tanggungjawab atau 	Likert	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10

<p>Sumber: Organ et al, (2006) Deeryet (2017), Gunawan et al., (2019), Qamaruddin (2020)</p>	<p>organisasi dan bersifat sukarela dari anggota organisasi dalam bekerja yang terjadi secara tidak langsung atau eksplisit, termasuk <i>prosocial organizational behaviour, extra role behaviour, dan counter role behavior</i>. OCB pada individu dapat meningkatkan efektifitas sebuah organisasi serta menguntungkan organisasi.</p>		<p>partisipasi terhadap kesejahteraan perusahaan</p>		
--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Peneliti menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan dan dikonversi ke dalam indikator variabel. Item-item instrumen yang diajukan dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan baik bersifat positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini, skala *likert* yang digunakan untuk mengajukan item instrumen menggunakan interval lima (*a five-point likert scale*). Cara mengukur menggunakan skala *likert* ini dengan memberikan responden pernyataan-pernyataan yang berbeda, kemudian

mereka diminta untuk menjawab lima pilihan dimana nilai dari pilihan tersebut memiliki bobot yang berbeda-beda. Bobot penilaian dari skala *Likert* antara lain:

Tabel 3. 3 Instrument Skala Likert

Keterangan	Item Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2012) Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait di Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten untuk memperoleh data secara langsung dari karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Penjelasan mengenai teknik pengumpulan data primer yang Peneliti gunakan dalam memperoleh data sebagai berikut:

a) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat secara *online* dengan menggunakan *Google Formulir*. *Google Formulir* merupakan salah

satu *platform online* berisi *template* formulir yang berfungsi mendapatkan informasi pengguna. (Rahardja et al., 2018). Penggunaan *Google Formulir* dalam membuat kuesioner *online* mempermudah Peneliti dalam pengumpulan data karena menghemat waktu dan biaya.

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2012) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara terdiri atas wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang Sugiyono diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang berumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. (Sugiyono, 2012)

Data sekunder yang peneliti gunakan untuk penelitian ini adalah bahan pustaka, literatur, ataupun penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan. Data sekunder mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa analisis data merupakan sebuah proses mencari dan menyusun seluruh data yang dikumpulkan secara sistematis dengan cara mengorganisasikan data ke dalam beberapa kategori, lalu menjabarkan ke dalam beberapa unit, dilakukannya sintesa, disusun ke dalam suatu pola, memilih hal yang penting dan akan dipelajari, terakhir menarik sebuah kesimpulan sehingga menghasilkan hal yang mudah dipahami oleh diri sendiri maupun individu lainnya.

Sebelum dilakukan penarikan kesimpulan, data yang telah terkumpul terlebih dahulu dianalisis menggunakan metode analisis data. Perangkat lunak

Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25 digunakan dalam penelitian ini untuk mengelola hasil dari data-data yang telah dikumpulkan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan dengan data yang sesungguhnya terjadi (Ghozali, 2016). Terdapat rumus yang digunakan dalam mengukur nilai korelasi dengan *pearson product moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi tiap item pernyataan

n = Jumlah sampel

x = Skor setiap item pernyataan

y = Skor total nilai kuesioner masing-masing responden

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner menurut Ghozali (2016) yaitu:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Terdapat rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas instrument dengan Alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas

k = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah *variance* skor tiap item

σ^2 = *variance* total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel
- b. Jika variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, diperlukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model telah memenuhi kriteria. Maka uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013), uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal / tidak. Dilakukan dengan statistik kolmogorov-Smirnov terhadap unstandardized residual hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnov > 0,05.

Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolgorov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS dengan signifikansi 5%. Kriteria pada uji normalitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk menguji hubungan linear dari dua variabel yang akan diuji (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan *software* SPSS 25 untuk membantu dalam melakukan uji linearitas. Kriteria dalam uji linearitas ini sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi pada *Linearity* $> 0,05$ maka hubungan dua variabel tidak linear
- b. Jika signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka hubungan dua variabel linear

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 dalam model Ghozali (2016).

Kriteria pada uji multikolinieritas sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak ditemukan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya
- b. Jika nilai VIF > 10 , maka ditemukan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya

d. Uji Heterokedastisitas

Dalam Ghozali (2018) disebutkan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk melihat ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi, maka dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi *rank spearman* diantara variabel bebas dan variabel pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

3. Uji Analisis Data

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang diartikan sebagai regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y :Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam hal ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Perum BULOG Kanwil DKI Jakarta dan Banten

β_0 :Konstanta

β_1 - β_2 - β_3 :Koefisien regresi X1, X2 dan X3

X₁ :Variabel independen, yaitu iklim organisasi

X₂ :Variabel independen, yaitu motivasi kerja

X_3 : Variabel independen, yaitu keadilan organisasi

ε : Residual

b) Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut Sholikhah (2016) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data mentah dalam penelitian ini Peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 111 karyawan Perum Bulog Kanwil DKI Jakarta dan Banten. Hasil kuesioner berupa jawaban responden tersebut akan dijadikan gambaran umum mengenai keadaan perusahaan tersebut yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, Peneliti mengacu pada penafsiran data yang dibuat dalam pernyataan positif pada variabel iklim organisasi, motivasi kerja, keadilan organisasi dan *organizational citizenship behaviour* dimana jika mayoritas responden memiliki jawaban sangat setuju (SS) dan tidak setuju (SS) maka dapat dikategorikan baik atau sangat baik.

Untuk penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

a) Menentukan persentasi tertinggi

$$\begin{aligned} \text{Persentasi Tertinggi} &= \frac{\text{Skor Tertinggi}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{5}{5} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= 100 \%$$

$$5 \times 100\% = 100\%$$

b) Menentukan persentasi terendah

$$\text{Persentasi Terendah} = \frac{\text{Skor Terendah}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

$$= \frac{1}{5} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut menurut (Setiyawan, 2020):

Tabel 3. 4 Bobot Skor Kriteria Variabel

Presentase Jumlah Skor	Organizational Citizenship Behaviour	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	Keadilan Organisasi
	SS + S	SS + S	SS + S	SS + S
0-20%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
21-40%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
41-60%	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
61-80%	Baik	Baik	Baik	Baik
81-100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Ridhwan dan Sunarto, 2011, Pengantar statistika (2011)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016), uji F statistik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_a : Minimal satu $\beta_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh X terhadap Y

1. Membuat keputusan uji F-hitung

- a. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat
- b. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji-t statistik dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0: \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < \text{tabel pada } \alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq \text{tabel pada } \alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Setiap penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan modil adjusted R². Model ini dapat naik dan turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedala model (Ghozali, 2016).

