

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Maret 2022 sampai dengan November 2022 untuk melakukan penelitian. Rentang waktu tersebut merupakan waktu yang cukup tepat bagi peneliti untuk pengambilan data.

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Mar	Apr - Mei	Jun - Jul	Sept - Nov
1	Melakukan penelitian awal pada objek penelitian				
2	penyusunan serta bimbingan BAB I				
3	Penyusunan serta bimbingan BAB II dan III				
4	Pengolahan data dan Penyusunan Laporan				

Sumber: data diolah oleh, Peneliti (2022)

3.1.2 Tempat Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di PT. Rickindo yang beralamat di Jl. Cipete Raya No. 5, Pondok Timur Khusus, Mustika Jaya, Jatimulya, Bekasi. Jawa Barat. Alasan peneliti memilih PT. Rickindo sebagai objek penelitian karena letak perusahaan berada di domisili yang sama dengan peneliti. Kemudian ditemukan dugaan sesuai dengan pra-riset di PT. Rickindo yang berkaitan dengan variabel peneliti yaitu berkaitan dengan motivasi kerja, keadilan organisasi dan

organizational citizenship behavior (OCB) yang dialami oleh para karyawan di PT. Rickindo.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengetahui adanya sebuah permasalahan yang harus diluruskan atau dibenahi. Penelitian menurut Bahasa Inggris yaitu “*Research*” atau “Riset” dalam Bahasa Indonesia yang memiliki arti serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengartikan sesuatu yang kurang tepat sehingga harus diluruskan terlebih dahulu. *Research* atau penelitian juga dapat diartikan sebagai penyelidikan untuk mengungkapkan fakta yang menjadi permasalahannya dan hal tersebut harus diketahui fakta penyebabnya. (Usman & Marsofiyati, 2019).

Desain penelitian merupakan keputusan yang dipilih terkait dengan topik yang akan dipelajari, kemudian terkait dengan populasi penelitian, metode penelitian apakah yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitiannya, serta tujuan dari penelitian tersebut dilaksanakan. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. (Suryani & Hendryadi, 2016). Peneliti menggunakan kuesioner *google form* sebagai alat ukur penelitian dimana data yang peneliti peroleh merupakan jawaban dari pernyataan-pernyataan yang telah peneliti ajukan kepada para karyawan di PT. Rickindo.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode survei (*survey method*). Metode penelitian survei merupakan penelitian yang tidak melakukan perubahan (perlakuan khusus) terhadap variabel yang diteliti oleh para peneliti Ir. Syofian Siregar, (2017). Pengambilan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan tidak memberikan perlakuan khusus apapun kepada responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer terhadap semua variabel yang peneliti jadikan judul penelitian. Variabel bebas (*independen*) yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Keadilan Organisasi (X2)

serta *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikat (dependen) untuk menguji hipotesis berdasarkan apa yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi Dan Sampel

Menurut Roflin & Liberty, (2021) populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Menurut Usman & Marsofiyati, (2019) populasi diartikan sebagai keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan sejumlah 150 karyawan yang bekerja di PT. Rickindo.

Sedangkan sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian Usman & Marsofiyati, (2019). Sampel yang baik harus dapat menggambarkan seluruh karakteristik yang ada di dalam populasinya. Orang yang terpilih sebagai sampel disebut unit sampel (unit analisis) atau subjek penelitian atau responden. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan probability sampling. Menurut Mufarrikoh, (2019) ini merupakan metode pengambilan sampel yang sifatnya objektif dan tidak didasarkan pada keinginan peneliti. Maksudnya, setiap objek populasi ini memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara random atau acak. Jenis *probability sampling* ini ada empat jenis yakni *simple*, *systematic*, *stratified* dan *cluster random sampling*.

Dari keempat jenis *probability sampling* yang tertera, peneliti menggunakan *simple random sampling* dalam penelitian ini. Menurut Mufarrikoh, (2019) *simple random sampling* atau sampling acak sederhana merupakan metode yang paling sering digunakan oleh para peneliti dan merupakan metode yang paling sederhana dalam probability sampling. Metode sampling acak sederhana menandakan bahwa semua

unit dalam penelitian itu sama, tanpa ada unsur strata yang menjadi pusat perhatian penelitian. Jenis metode ini lah yang tepat digunakan ketika ukuran populasinya relatif kecil serta sampling frame-nya lengkap, jelas dan terbaru.

Penentuan ukuran sampel yang digunakan oleh peneliti ketika parameter (informasi peluang kejadian dari populasi) tidak diketahui, menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin ini diperkenalkan oleh Slovin pada tahun 1960, dengan rumus matematisnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel yang digunakan

N : Jumlah Populasi yang digunakan

e : Margin Of Error (Tingkat Kesalahan)

Dengan rumus tersebut, dapat ditemukan hasil dari sampel yang akan digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{150}{1 + (150 \times 0,05^2)} = \frac{150}{1 + (150 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375} = \frac{150}{1,375} = 109,09 \approx 109$$

Berdasarkan hasil yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin dengan error margin sebesar 5%. Selanjutnya, diperoleh sebanyak 109 responden dari karyawan PT. Rickindo yang akan menjadi sampel penelitian ini.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini didasari dari latar belakang permasalahan yang menunjukkan bahwa karyawan PT Rickindo memiliki permasalahan yang relatif sama yaitu pada rendahnya Organizational yang dimiliki karyawan akibat motivasi kerja dan keadilan organisasi yang rendah pula. Maka dari itu, 109 responden ini merupakan responden yang dipilih berdasarkan permasalahan tersebut.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara atau alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data untuk menunjang penelitiannya Darmawan, (2014). Ada beberapa Teknik pengumpulan data, dimana masing-masing pun memiliki kelebihan serta kekurangannya sendiri. Masalah yang diteliti dengan menggunakan metode yang tepat akan meningkatkan nilai dari penelitian tersebut. Bagi penelitian yang penelitian perpustakaan murni, tentunya pengumpulan data menggunakan kartu-kartu kutipan. Berbeda dengan penelitian yang terjun langsung ke lapangan, pengumpulan datanya berupa kuesioner, pedoman wawancara, lembar pengamatan, tes atau gabungan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat atau cara untuk mengumpulkan data dari para responden. Menurut Usman & Marsofiyati, (2019) Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya. Kuesioner juga dapat dikatakan dengan data yang efisien mekanisme pengumpulan ketika peneliti mengetahui persis apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel minat. Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian yang ditujukan untuk karyawan di PT. Rickindo dengan pengukuran yang digunakan yaitu pengukuran skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, para responden yang dituju akan menilai butir-butir pernyataan yang diajukan berdasarkan lima poin pilihan yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2 Skala Penilaian Instrumen

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

3.5 Operasional Variabel

3.5.1 Motivasi Kerja

A. Definisi Konseptual

Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri individu melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

B. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam atau luar diri individu melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat diukur dengan dimensi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dengan indikator berorientasi pada masa depan dan tingkat cita-cita yang tinggi. Dimensi kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) dengan indikator kerja keras dan berusaha untuk maju. Dimensi terakhir kebutuhan akan berafiliasi (*need for for affiliation*) dengan indikator rekan kerja yang dipilih.

C. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 3 Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Dimensi kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	1. Orientasi pada masa depan 2. Tingkat cita-cita yang tinggi	Saya menikmati target yang menantang
2			Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan
3			Saya ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target
4			Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis
5	Dimensi kebutuhan akan kekuatan (<i>Need for Power</i>)	1. Kerja keras 2. Berusaha untuk maju	Saya menyukai persaingan
6			Saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan
7			Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan
8			Saya berani menyampaikan langsung kepada sesuatu yang tidak saya setuju
9	Dimensi kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	1. Rekan kerja yang dipilih	Saya lebih suka kerja sama bersama rekan dibanding bekerja sendiri
10			Saya senang berinteraksi dengan rekan kerja tentang berbagai hal
11			Saya menikmati bekerja dalam kelompok

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
12			Adanya kegiatan-kegiatan di luar jam kerja membuat hubungan saya dengan rekan kerja semakin erat

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

D. Validitas Instrumen

Dalam proses pengambilan instrumen motivasi kerja (X1) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada dimensi motivasi kerja. Kemudian, peneliti mengkonsultasikan konsep instrument kepada dosen pembimbing dan disebarakan kepada responden sebanyak 30 responden untuk uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitas Instrumen 30 responden:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas

	r Tabel	r Hitung	Ket
X1.1	0,361	0,367828	Valid
X1.2	0,361	0,254576	Drop
X1.3	0,361	0,581967	Valid
X1.4	0,361	0,493888	Valid
X1.5	0,361	0,107235	Drop
X1.6	0,361	0,445746	Valid
X1.7	0,361	0,376444	Valid
X1.8	0,361	0,483797	Valid
X1.9	0,361	0,361535	Valid
X1.10	0,361	0,511291	Valid
X1.11	0,361	0,501214	Valid
X1.12	0,361	0,283806	Drop

Sumber: Data diperoleh oleh Peneliti, (2022)

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai r_{tabel} 0,361 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya instrumen dikatakan drop apabila memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Setelah dilakukan uji coba

instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 12 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang drop dikarenakan $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$.

Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan perhitungan uji realibilitas:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,638	9

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar $0,638 > 0,6$.

3.5.2 Keadilan Organisasi

A. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa diperlakukan secara adil.

B. Definisi Operasional

Keadilan organisasi merupakan pandangan karyawan terkait keadilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang diberikan kepada karyawannya. Keadilan organisasi dapat diukur dengan dimensi *distributive justice* dengan indikator menghargai karyawan dan menyediakan kompensasi karyawan. Dimensi *procedural justice* dengan indikator tidak ada perbedaan antar orang atau kelompok, diperlakukan secara adil, dan dibebaskan memberikan pendapat. Dimensi *interactional justice* dengan dimensi memperlakukan karyawan dengan martabat, rasa hormat dan perhatian serta berbagi informasi yang relevan.

C. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 6 Instrumen Variabel Keadilan Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Dimensi keadilan distributif (<i>Distributive Justice</i>)	1. Menghargai Karyawan 2. Menyediakan kompensasi karyawan	Saya mendapatkan upah/gaji yang sesuai
2			Saya memperoleh <i>reward</i> yang sesuai dengan apa yang capai
3			Beban kerja yang saya peroleh sudah sesuai dengan kemampuan saya
4			Saya mendapat penghargaan yang adil berdasar pengalaman yang saya miliki
5	Dimensi keadilan Prosedural (<i>Procedural Justice</i>)	1. Tidak ada perbedaan antar orang atau kelompok 2. Diperlakukan secara adil 3. Dibebaskan memberikan pendapat	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada karyawan dan pegawai
6			Di perusahaan saya bekerja, karyawan diizinkan untuk tidak sependapat terhadap suatu keputusan
7			Saya bisa dengan bebas mengeskpresikan pandangan dan perasaan pada prosedur penilaian knerja dalam perusahaan
8			Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap
9	Dimensi keadilan interaksional	1. memperlakukan karyawan dengan	Komunikasi saya dengan pimpinan terjalin dengan baik

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
10	<i>(Interactional Justice)</i>	martabat, rasa hormat dan perhatian 2. berbagi informasi yang relevan	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, pimpinan komunikasikan secara jelas kepada saya
11			Pimpinan menawarkan alasan yang memadai untuk keputusan yang dibuat terkait pekerjaan saya
12			Pimpinan akan memberikan penjelasan yang masuk akal ketika ada masalah terkait pekerjaan saya

Sumber: Data diolah Peneliti, (2022)

D. Validitas Instrumen

Dalam proses pengambilan instrumen keadilan organisasi (X2) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada dimensi keadilan organisasi. Kemudian, peneliti mengkonsultasikan konsep instrument kepada dosen pembimbing dan disebarkan kepada responden sebanyak 30 responden untuk uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitas Instrumen 30 responden:

Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel Keadilan Organisasi

	r Tabel	r Hitung	Ket
X2.1	0,361	0,38715	Valid
X2.2	0,361	0,42685	Valid
X2.3	0,361	0,25202	Drop
X2.4	0,361	0,66994	Valid
X2.5	0,361	0,58804	Valid
X2.6	0,361	0,2847	Drop
X2.7	0,361	0,43658	Valid
X2.8	0,361	0,67378	Valid
X2.9	0,361	0,45322	Valid
X2.10	0,361	0,67359	Valid
X2.11	0,361	0,36431	Valid
X2.12	0,361	0,67503	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai r_{tabel} 0,361 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sebaliknya instrumen dikatakan drop apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Setelah dilakukan uji coba instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 12 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang drop dikarenakan $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$.

Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut merupakan perhitungan uji realibilitas:

Tabel 3. 8 Uji Realibilitas Variabel Keadilan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,751	10

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel keadilan organisasi dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar $0,751 > 0,6$.

3.5.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

A. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang timbul dalam diri karyawan untuk membantu rekan kerjanya secara sukarela tanpa paksaan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif.

B. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam hal membantu rekan kerja atau hal lain yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tanpa ada rasa paksaan. OCB dapat diukur dengan dimensi *Altruism* dengan indikator saling membantu dan menjadi partner yang baik, dimensi *Conscientiousness* dengan indikator kehadiran, kepatuhan dan sikap sukarela. Dimensi *Sportsmanship* dengan indikator toleransi dan keluhan pribadi, dimensi *Courtesy* dengan indikator menjaga hubungan baik dan menghindari konflik. Dimensi yang terakhir yaitu *Civic Virtue* dengan dimensi sikap, penampilan dan inisiatif

C. Kisi-Kisi instrumen

Tabel 3. 9 Instrumen Variabel OCB

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	<i>Altruism</i>	1. Saling membantu 2. Menjadi partner yang baik	Saya membantu rekan kerja meskipun sedang istirahat
2			Saya bersedia dengan sukarela membantu rekan yang membutuhkan bantuan
3			Saya dengan sukarela mengerjakan pekerjaan tanpa diminta

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
4			Saya senang membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan
5			Setiap hari saya selalu hadir tepat waktu di kantor
6			Saya selalu tiba lebih awal dari jam masuk agar dapat bersiap-siap melakukan pekerjaan
7	<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran, kepatuhan dan sikap sukarela	Saya menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan
8			Saya berusaha menjaga nama baik perusahaan di depan masyarakat umum
9			Saya selalu menghindari perilaku mengeluh terhadap pekerjaan
10	<i>Sportsmanship</i>	1. Toleransi 2. Keluhan pribadi	Apabila diberikan tugas tambahan, saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh
11			Saya mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan
12			Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi
13	<i>Courtesy</i>	Menjaga hubungan baik dan menghindari konflik	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja
14			Saya selalu bersedia memberikan saran kepada rekan kerja terkait permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
15	Civic Virtue	Sikap, penampilan dan inisiatif	Saya memberikan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan
16			Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
17			Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan
18			Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan
19			Saya memperhatikan dan menjaga kegiatan seperti kerja sama tim
20	Saya selalu membaca dan mematuhi pengumuman di lingkungan perusahaan		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

D. Validitas Instrumen

Dalam proses pengambilan instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) peneliti memulai dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada dimensi OCB. Kemudian, peneliti mengkonsultasikan konsep instrument kepada dosen pembimbing dan disebarkan kepada responden sebanyak 30 responden untuk uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini untuk mengetahui butir pernyataan yang valid. Berikut hasil perhitungan Uji Validitas Instrumen 30 responden:

Tabel 3. 10 Uji Validitas Variabel OCB

	r Tabel	r Hitung	Ket
Y1	0,361	0,40745	Valid
Y2	0,361	0,56295	Valid
Y3	0,361	0,49051	Valid
Y4	0,361	0,73542	Valid
Y5	0,361	0,53691	Valid
Y6	0,361	0,24111	Drop
Y7	0,361	0,49318	Valid
Y8	0,361	0,75914	Valid
Y9	0,361	0,28027	Drop
Y10	0,361	0,7373	Valid
Y11	0,361	0,26736	Drop
Y12	0,361	0,70166	Valid
Y13	0,361	0,76788	Valid
Y14	0,361	0,75273	Valid
Y15	0,361	0,53839	Valid
Y16	0,361	0,58732	Valid
Y17	0,361	0,59541	Valid
Y18	0,361	0,63344	Valid
Y19	0,361	0,47393	Valid
Y20	0,361	0,69031	Valid

Perhitungan ini dilakukan dengan cara menganalisis uji coba instrumen dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai r_{tabel} 0,361 untuk 30 responden. Instrumen tersebut dikatakan valid apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sebaliknya instrumen dikatakan drop apabila memiliki nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$. Setelah dilakukan uji coba instrumen untuk 30 responden, didapatkan dari 20 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang drop dikarenakan $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$.

Tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,7$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 3. 11 Uji Realibilitas Variabel OCB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	17

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2022)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Organizaional Citizenship Behavior (OCB) dikatakan reliabel. Nilai Alpha Cronbach yang didapatkan sebesar $0,638 > 0,6$.

3.6 Teknik Analisis Data

Data-data yang telah peneliti kumpulkan kemudian dianalisis menggunakan beberapa pendekatan statistik. Analisis data merupakan sebuah proses untuk mencari serta menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara dan bahan lainnya sehingga bisa dipahami dan disebarluaskan kepada orang lain. Adapun analisis data yang dilakukan yaitu setelah semua data terkumpul dari responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25.0 dengan beberapa teknik analisis seperti uji prasyarat analisis (uji normalitas dan uji linearitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi berganda, uji hipotesis F dan t, serta uji koefisien determinasi.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini berkaitan dengan pengumpulan data dengan metode-metode yang berkaitan sehingga membentuk suatu informasi yang berguna. Biasanya dalam analisis deskriptif ini digambarkan melalui nilai rata-rata (*Mean*), nilai tengah (*Median*), nilai paling sering muncul (Modus), Kuartil, Desil, *Range*, Rata-rata Simpangan, *Varians*, Standar Deviasi (*Standard Deviation*).

3.6.2 Analisis Statistik

A. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Duli, (2019) Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data tersebut memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu distribusi data menunjukkan normal atau paling tidak mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji *Normal Probability Plot*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel dan apakah sampel tersebut akan mengikuti bentuk distribusi populasi.

Perumusan hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- a) H_0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal
- b) H_1 : sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal

Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai sig. $< 0,05$ H_0 ditolak. Artinya data tersebut berdistribusi tidak normal. Jika nilai sig. $> 0,05$ H_0 diterima. Artinya data tersebut berdistribusi normal.

Sedangkan uji *Normal Probability Plot* bertujuan untuk mendeteksi penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka menunjukkan pola distribusi normal, artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar tidak mendekati garis normal maka menunjukkan pola distribusi tidak normal. Artinya model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak. Untuk menguji linearitas antar variabel menggunakan

Test Of Linearity dengan signifikansi 0,05. Variabel tersebut dikatakan memiliki hubungan apabila signifikansi kurang dari 0,05 (Duli, 2019)

Hipotesis penelitiannya dirumuskan sebagai berikut:

- a) H_0 : Artinya data tidak linear
- b) H_1 : Artinya data linear

Kriteria pengujianya sendiri dijelaskan apabila signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima, artinya data tersebut tidak linier. Sedangkan signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak, artinya data tersebut linier.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna atau tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jadi semakin kecil nilai *Tolerance* maka semakin besar juga nilai VIF dan hal tersebut akan menyebabkan terjadi masalah multikolinearitas. Nilai yang digunakan jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Duli, 2019)

Untuk melihat nilai VIF, kriteria pengujian statistiknya yaitu:

- a) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi nilai multikolinearitas.
- b) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi nilai multikolinearitas.

Untuk mengetahui nilai *Tolerance* sendiri, jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas. Sedangkan, nilai *Tolerance* $> 0,1$ dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian residual pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi ini yaitu tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's rho* yakni dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen (Duli, 2019)

Hipotesis penelitian dalam uji ini adalah:

- a) H_0 : varians residual konstan (Homoskedastisitas)
- b) H_1 : varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan untuk kriteria pengujiannya dengan uji statistic dijelaskan bahwa signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dimana artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbeda jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Analisis Regresi Berganda

Siregar, (2017) Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear berganda ini biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi berganda ini dirumuskan sebagai berikut

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (OCB)

X_1 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Keadilan Organisasi)

a = Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Motivasi Kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X2 (Keadilan Organisasi)

D. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan atau serentak bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel independen secara simultan atau serentak dengan variabel dependen (Putri & Lestari, 2019)

Hipotesis penelitiannya dijabarkan sebagai berikut:

I. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan keadilan organisasi secara simultan atau bersamaan tidak berpengaruh terhadap OCB.

II. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan keadilan organisasi secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap OCB.

Kriteria pengambilan hipotesisnya yaitu:

I. $F_{\text{Hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima

II. $F_{\text{Hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Sinuhaji, 2019)

Hipotesis penelitiannya:

I. $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap OCB.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap OCB.

II. $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap OCB.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel keadilan organisasi berpengaruh secara positif terhadap OCB.

Maka untuk kriteria pengambilan keputusannya:

I. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, H_0 diterima.

II. $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, H_0 ditolak.

E. Analisis Koefisien Determinasi

(Putri & Lestari, 2019) Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

