

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Citra Sembilansatu Jakarta Utara

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: PT Citra Sembilansatu yang beralamat di Jl. Kirana Avenue 1 Blok B1 No. 3 Raya Boulevard, Kelapa Gading Timur, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di perusahaan tersebut adalah karena perusahaan tersebut dinilai memiliki permasalahan yang sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dan juga letaknya yang strategis sehingga mempermudah dalam melaksanakan penelitian.

Waktu penelitian: Maret – Mei 2017, alasannya adalah waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melakukan penelitian, karena peneliti dapat memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey dengan pendekatan kausalitas yang berguna untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu OCB (Y), kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2). Menurut Arikunto, survey sampel adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi.¹

Data yang digunakan dan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari penyebaran angket (data primer) tentang OCB (Y), kepuasan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2).

Metode pengumpulan data ini peneliti pilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh data dengan cara kuesioner untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

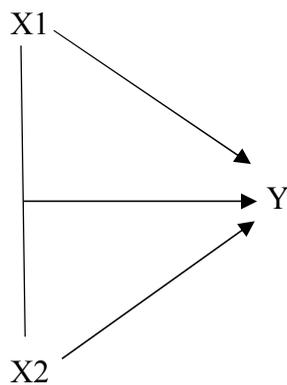
Sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

¹ Suharsimi, Arikunto. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta h. 236

terhadap OCB (Y), maka konstelasi pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Komitmen Organisasi

Y : OCB

—————> : Arah Pengaruh

Konstelasi hubungan tersebut peneliti gunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol (X₁) dan (X₂), sedangkan variabel OCB merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol (Y).

D. Populasi dan Sampling

Menurut Margono, “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan”.² Populasi

² Margono. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta h.118

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 122 orang pada PT Citra Sembilansatu.

Margono mengemukakan bahwa “sampel adalah sebagai bagian dari populasi”.³ Teknik sampel yang dipergunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu menentukan sampel anggota, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

Berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%. Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk pengambilan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

³ Id. at 121.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sample
(Proportional Random Sampling)

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan sampel	Jumlah sampel
1	<i>Supplier</i>	36	$(36/122) \times 89$	26
2	<i>Construction management</i>	30	$(30/122) \times 89$	22
3	<i>Architecture</i>	15	$(15/122) \times 89$	11
4	<i>Civil engineers</i>	26	$(26/122) \times 89$	19
5	<i>Instalation & Maintenance</i>	15	$(15/122) \times 89$	11
Jumlah		122		89

E. Teknik Pengumpulan Data

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja yang meliputi *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan dimensi. Dimensi yang digunakan adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy* dan *civic virtue*.

c. Kisi-kisi Instrument *Organizational Citizenship Behavior*

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable *Organizational Citizenship Behavior*. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi intrumen

yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan dimensi. Kisi-kisi instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrument Variabel Y
(*Organizational Citizenship Behavior*)

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Altruism</i>	1, 2, 3, 4, 5				1, 2, 3, 4, 5	
<i>Conscientiousness</i>	7, 8, 9	10	6		6, 7, 8	9
<i>Sportsmanship</i>	11, 12, 15	13, 14			10, 11, 14	12, 13
<i>Civic Virtue</i>	16, 18, 19, 20		17		15, 16, 17, 18	
<i>Courtesy</i>	21, 23, 24, 25		22		19, 20, 21, 22	
Jumlah	19	3	3		19	3

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variable Y
(Organizational Citizenship Behavior)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada dimensi-dimensi tabel OCB yang terlihat pada tabel III.2.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi-dimensi dari variabel OCB sebagai mana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan instrument. Menurut Djaali, proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:⁴

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

⁴ Djaali dan Pudji Muljono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo h.86

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,842 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap situasi dan kondisi

kerja yang akan dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan indikator. Indikator yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrument Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variable kepuasan kerja. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi intrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi intrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi intrumenkepuasan kerjadapat dilihat pada tabel III.4 berikut ini:

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrument Variabel X1
(Kepuasan Kerja)

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan itu sendiri	1, 4, 5	3	2		1, 3, 4	2
Gaji	6, 7, 11	8, 10	9		5, 6, 9	7, 8
Kesempatan promosi	13	12, 14, 15			11	10, 12, 13
Pengawasan	17, 19, 20	16,	18		15, 16, 17	14
Rekan Kerja	21, 22, 23, 25	24			18, 19, 20, 22	21
Jumlah	14	8	3		14	8

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.5 berikut ini:

Tabel III.5
Skala Penilaian Variable X1
(Kepuasan Kerja)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator table kepuasan kerja yang terlihat pada tabel III.4.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indicator-indikator dari variabel kepuasan kerja sebagai mana tercantum pada tabel III.5. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.xt^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 25 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop.

Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,834 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis individu yang dapat menguatkan keinginan seseorang untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan dapat diketahui seberapa besar loyalitas seseorang pada organisasinya yang tercermin dalam dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer, untuk mengukur variabel ini digunakan instrument berupa kuesioner dengan model skala likert yang mencerminkan dimensi. Dimensi yang digunakan adalah *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

c. Kisi-kisi Instrument Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Pada bagian ini yang akan disajikan kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen yang final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop dan valid setelah

melakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian mencerminkan dimensi komitmen organisasi. Kisi-kisi intrumenkomitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.6 berikut ini:

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrument Variabel X2
(Komitmen Organisasi)

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Affective Commitment</i>	1, 2, 4, 5		3		1, 2, 3, 4	
<i>Continuance Commitment</i>	6,	7, 8, 9	10		5	6, 7, 8
<i>Normative Commitment</i>	11, 12, 13, 15	14			9, 10, 11, 13	12
Jumlah	9	4	2		9	4

Setiap butir mengisi instrumen penelitian yang telah disediakan alternatif jawabannya dari setiap butir pertanyaan dan pernyataan menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) alternatif dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas digunakan bobot skor dapat dilihat pada tabel III.7 berikut ini:

Tabel III.7
Skala Penilaian Variabel X2
(Komitmen Organisasi)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator tabel komitmen organisasi yang terlihat pada tabel III.6.

Tahap selanjutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing terkait dengan validitas konstruk atau seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi sebagai mana tercantum pada tabel III.7. Setelah konsep tersebut telah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan.

Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2.xt^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor x_i

$\sum x_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 15 butir pernyataan terdapat 2 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 13 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil realibilitas sebesar 0,704. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,600– 0,799), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 13 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data melalui estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Program SPSS dijadikan sebagai program pembantu pengolahan data penelitian ini. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model

yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminov* dan *Normal Probability*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal.
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*,

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat output pada *ANOVA Table*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah :

- a. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier
- b. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolineartitas adalah keadaan dimana antara dua variabel atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF, maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 :tidak ada heteroskedastisitas.
- 2) H_a : terdapat heteroskedastisitas

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat atau pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

Dengan

$$a = \hat{Y} - a_1X_1 - a_2X_2$$

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

α = Nilai harga \hat{Y} bila $X = 0$

b_1 = Koefisien regresi kepuasan kerja X_1

b_2 = Koefisien regresi komitmen organisasi X_2

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel terikat, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 3) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- 4) $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi ini R^2 dapat menggambarkan besarnya nilai yang

disumbangkan oleh variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel (Y).

Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung R Squared (R^2) atau koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

b_1 : koefisien regresi variabel X1

b_2 : koefisien regresi variabel X2

X_1, X_2 : variabel independen

Y : variabel dependen

Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 yang diperoleh mendekati nol, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat tersebut. Namun, sebaliknya ketika nilai R^2 mendekati 1, artinya variabel-variabel bebas tersebut secara keseluruhan mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat dan akan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.