

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3. 1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3. 1. 1 Company Profile

PT Jasa Raharja (Persero) merupakan sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang asuransi sosial untuk seluruh wilayah yang ada di Indonesia. PT Jasa Raharja (Persero) memberikan santunan kepada setiap masyarakat yang mengalami kecelakaan, baik kecelakaan darat, udara, maupun laut. Kantor pusat PT Jasa Raharja (Persero) berkedudukan di Jakarta dengan kantor-kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Visi dari PT Jasa Raharja (Persero) adalah : Menjadikan PT Jasa Raharja (Persero) terkemuka dibidang Asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Misi yang dilakukan oleh PT Jasa Raharja (Persero) untuk mencapai visinya dinamakan Catur Bakti Ekakarsa Jasa Raharja. Adapun misinya yaitu : Bakti kepada masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara.

Bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinambungan Perusahaan. Bakti kepada Lingkungan dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

PT Jasa Raharja (Persero) dibentuk oleh pemerintah dengan tugas pokok melaksanakan dan mengelola Undang-Undang masing-masing : Undang-undang No. 33 tahun 1964 tentang dan pertanggung jawaban wajib kecelakaan penumpang dan peraturan pemerintah No. 17 tahun 1965. Undang-undang NO. 34 tahun 1964 tentang dana kecelakaan lalu lintas jalan dengan peraturan pemerintah No. 18 tahun 1965. Kegiatan pokok perusahaan melalui kedua perundang-undangan tersebut di atas adalah : Memberikan dana santunan bagi para korban atau ahli waris korban kecelakaan penumpang umum maupun korban atau ahli waris korban kecelakaan lalu lintas jalan yang terjamin berdasarkan kedua ketentuan tersebut diatas yang dapat dilakukan di setiap kantor jasa raharja setempat.

3. 1. 2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT Jasa Raharja (Persero), yang beralamat di Jl. HR. Rasuna Said Kav C-2 Kuningan, Jakarta 12920. Peneliti telah terlebih dahulu melakukan pra riset pada akhir bulan April 2012. Peneliti kemudian mengadakan penelitian lanjutan pada bulan Juni 2012.

3. 2 Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisioner. Skala karakteristik (*personality traits*), skala komitmen organisasi, dan skala OCB dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert.

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Pengertian riset deskriptif menurut Sugiyono (2009:21) adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2009: 33). Penelitian eksplanatori dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

3. 3 Operasional Variabel Penelitian

3. 3. 1 Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Definisi operasional adalah unsur

penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel diukur, pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel.

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur komitmen organisasi melalui:

- 1) Dimensi *Affective commitment* dengan indikator *job conditions* (kondisi pekerjaan) dan *met expectations* (sesuatu yang diharapkan oleh karyawan, seperti imbalan).
- 2) Dimensi *Continuance Commitment* dengan indikator *benefits accrued* dan *jobs available*.
- 3) Dimensi *Normative commitment* dengan indikator *personal values* (nilai-nilai pribadi) dan *felt obligation* (rasa akan kewajibannya terhadap organisasi).

b. *Personality traits*

Personality traits adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur *personality traits* melalui:

- 1) Dimensi *Extraversion* dengan indikator penuh perhatian, mudah bergabung, aktif, semangat, menyukai lelucon.
- 2) Dimensi *Agreeableness* dengan indikator mudah percaya, murah hati, pendamai, pemaaf, baik hati.

- 3) Dimensi *Conscientiousness* dengan indikator peka, ambisius, tepat waktu, pekerja keras, teratur, tekun.
- 4) Dimensi *Neuroticism* dengan indikator cemas, tempramental, sadar diri, emosional, rentan.
- 5) Dimensi *Openess to experience* dengan indikator imajinatif, kreatif, menyukai keragaman, penuh rasa ingin tau, liberal.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior adalah skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur *organizational citizenship behavior* melalui:

- 1) Dimensi *Altruism* dengan indikator suka menolong, menjadi volunteer.
- 2) Dimensi *Civic virtue* dengan indikator membantu menjaga citra perusahaan, menaruh perhatian pada keberlangsungan organisasi.
- 3) Dimensi *Conscientiousness* dengan indikator patuh terhadap peraturan, tidak banyak bicara.
- 4) Dimensi *Sportmanship* dengan indikator bertoleransi, tekun, tidak mudah mengeluh.

3.3.2 Definisi Konseptual

a. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah sikap yang ada dalam diri setiap individu kepada perusahaan tempatnya bernaung, di mana keanggotaannya dalam sebuah perusahaan tidak hanya sebatas formalitas saja, tetapi juga mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan tersebut dengan cara

menjaga nama baik perusahaan, mau bekerja secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Dimensi dalam komitmen organisasi ada tiga, yaitu: *affective commitment* (kondisi pekerjaan, ekspektasi terhadap imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan), *continuance commitment* (pekerjaan yang ada dan besarnya peluang untuk naik jabatan atau dipromosikan), dan *normative commitment* (nilai-nilai pribadi dan rasa tanggung jawabnya terhadap perusahaan).

b. *Personality Traits*

Personality traits adalah karakteristik yang pasti dimiliki oleh setiap individu, di mana karakteristik tersebut membuat mereka terlihat berbeda dan unik. *Traits* merupakan pola konsisten dari pikiran, perasaan atau tindakan yang membedakan seseorang dari yang lain. Dimensi dari *personality traits* adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku individu yang memberikan manfaat baik bagi organisasinya maupun bagi orang-orang yang ada disekitarnya, seperti mentaati peraturan-peraturan informal yang ada di kantor, membantu karyawan baru untuk mengenal lingkungan organisasi, mau memberi informasi kepada para pelanggan yang membutuhkan. Dimensi dari

OCB adalah sebagai berikut: *altruism, civic virtue, conscientiousness,* dan *sportmanship*.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Komitmen Organisasi <i>The various definitions of organizational commitment is “the view that commitment is psychological state that characterizes the employee’s relationship with the organization, and has implication for decision to continue membership in the organization</i> (Meyer and Allen)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Hubungan secara emosional dengan organisasi	Likert	1,2
		Menikmati posisi kerja		3,4
		Menikmati tugas pekerjaan		5,6
		Keterlibatan diri dalam organisasi		7,8
	2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan yang tinggi akan gaji	Likert	9,10
		kecintaan terhadap organisasi		11,12
		kekhawatiran jika meninggalkan organisasi		13,14
	3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Kewajiban untuk tetap tinggal pada organisasi	Likert	15,16
		Rasa enggan untuk meninggalkan organisasi		17,18
		Tanggung jawab atas pekerjaan		19,20

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel *Personality Traits*

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
<i>Personality Traits</i> Sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Karakteristik kepribadian membuat orang yang satu dengan yang lainnya berbeda atau unik, hal itu terlihat dari cara mereka mengekspresikannya. (Gordon W. Allport)	<i>1. Extraversion</i>	Keterbukaan	Likert	21,22
		Kemampuan bersosialisasi		23,24
		Dapat bekerja sama dalam tim		25,26
	<i>2. Agreeableness</i>	Adanya sikap kooperatif	Likert	27,28
		Sopan		29,30
		Menghormati kepentingan orang lain		31,32
	<i>3. Conscientiousness</i>	Disiplin	Likert	33,34
		Dapat diandalkan		35,36
		Pekerja keras		37,38
	<i>4. Neuroticism</i>	Memiliki ketenangan diri	Likert	39,40
Adanya stabilitas emosi		41,42		
Memiliki rasa percaya diri		43,44		
<i>5. Openness to experience</i>	Punya rasa ingin tau terhadap hal-hal baru	Likert	45,46	
	Berpikir secara kreatif		47,48	
	Fleksibel atau tidak kaku dalam menyikapi suatu hal		49,50	

Sumber: Diolah oleh peneliti.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB)

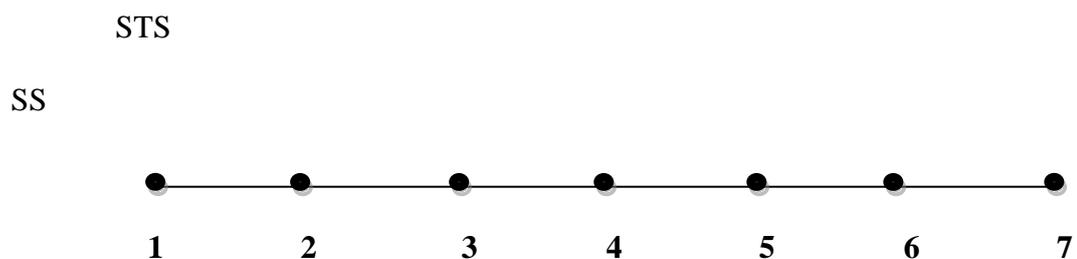
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
OCB Perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang karyawan mendemonstrasikan OCB dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan pekerjaan ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur. Daft (2003:7)	1. <i>Altruism</i>	Bersedia membantu meringankan pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i>	Likert	51,52
		Bersedia membantu karyawan baru beradaptasi		53,54
	2. <i>Civic Virtue</i>	Membantu menjaga citra perusahaan	Likert	55,56
		Menaruh perhatian pada keberlangsungan organisasi		57,58
3. <i>Conscientiousness</i>	Bersedia bekerja melebihi prasyarat minimum (kerja lembur)	Likert	59,60	
	Menggunakan jam kerja secara maksimal untuk bekerja		61,62	
4. <i>Sportmanship</i>	Tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan tim	Likert	63,64	
	Membantu menjaga nama baik perusahaan		65,66	

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval. Likert dalam interval 1–7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 7 (tujuh). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert dalam interval 1–7 digunakan pada variabel Komitmen Organisasi (X_1), *Personality traits* (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Bentuk skala Likert interval 1-7 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

Bentuk Skala Likert Interval 1-7

Sumber: Sekaran (2002:246)

Tabel 3.4**Bobot Skor Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Kurang Setuju	3,4 – 4,59
Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Menurut Sugiyono (2001: 55) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero). Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 138 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2002:58).

Dalam rangka menentukan besarnya sample, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5%, kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{137}{1 + 137(0.05)^2} \\ &= 102.05 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 102.05, yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 102 responden.

Tabel 3.5 Proses Perhitungan Pengambilan Sampel

No.	Divisi	Staff	Jumlah Responden
1	Divisi Pencegahan dan Pelayanan	15	11
2	Divisi SIP (Sistem Informasi Perusahaan)	16	12
3	Divisi SPI (Sistem Pengawasan Intern)	17	13
4	Divisi Sumber Daya Manusia	20	15
5	Divisi Keuangan	18	13

6	Divisi Akuntansi	16	12
7	Divisi Investasi	15	11
8	Divisi Humas	20	15
Total		137	102

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2002:55). Data Primer diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara lisan dengan narasumber yang bersangkutan. Wawancara ada yang bersifat terstruktur dan ada yang tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara yang terstruktur maka peneliti harus menyiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber terlebih dahulu, sedangkan wawancara tidak terstruktur yaitu peneliti secara spontanitas menanyakan kepada narasumber.

2. Kuisisioner/angket

Suatu cara mengumpulkan data dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti kepada responden demi mendapatkan jawaban tertulis dengan harapan akan memberikan respon

terhadap pertanyaan tersebut, dimana dalam hal ini respondennya adalah staf PT Jasa Raharja (Persero) yang diminta untuk mengisi kuisioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data (Umi Narimawati, 2008:94). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson atau product moment*.

Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:145) selain valid atau sah sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2007:110) menyatakan sebagai berikut :

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak

dengan menguji sebaran data yang dianalisis. Menurut Ghozali (dalam Bintoro, 2010:36), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:115) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hal tersebut didukung oleh pendapat Purbayu Budi Santosa & Ashari tentang asumsi linieritas, yaitu : asumsi ini menyatakan bahwa untuk persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010: 73).

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007: 91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Pendapat lain diungkapkan oleh Tony Wijaya (2009: 119) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang

ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan yang lain. Menurut Priyatno (2010: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010: 68), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan *personality traits* (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hipotesis 2:

H_0 : *Personality traits* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : *Personality traits* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan *personality traits* (X_2) secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_a : Komitmen organisasi dan *personality traits* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010: 66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria :

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010: 55), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010: 55). Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel bebas