

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Bank Danamon Indonesia Tbk.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* pada Bank Danamon Indonesia Tbk dengan menggunakan instrument penelitian yaitu berupa kuesioner yang akan diberikan pada para karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bank Danamon Indonesia Tbk yang beralamat di Jl. Kebon Sirih No. 15 Gd. Bank Danamon Indonesia. Alasan peneliti mengadakan penelitian di Bank Danamon Indonesia karena peneliti menemukan masalah yang terkait dengan judul penelitian di

perusahaan tersebut, sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara langsung ketika observasi di tempat tujuan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung selama 3 bulan, terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2016. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan efektif bagi peneliti untuk mengadakan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan kausalitas yang menggunakan data primer untuk variable bebas maupun variabel terikat.¹ Dalam metode *survey* peneliti mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Alasan peneliti memilih metode ini untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya serta sesuai dengan tujuan penelitian yang dicapai, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) dan (komitmen organisasi) yang mempengaruhi dan diberi symbol (X₁) dan (X₂) dengan variabel terikat (*organizational citizenship behavior*) sebagai yang dipengaruhi dan diberi symbol (Y).

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Alfabeta. 2010), Hal. 115

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat karakteristiknya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Danamon Indonesia Cabang Jakarta Pusat yang berjumlah 85 orang. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan yang menangani Bagian *Daya Center And Disaster Recovery* yang berjumlah 57 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi, maka sampel yang diambil berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku secara sukarela yang melebihi persyaratan pekerjaan formal yang dilakukan untuk membantu rekan kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior (OCB) diukur menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan 5 dimensi utama yaitu *altruism* (membantu orang lain), *courtesy* (mencegah terjadinya masalah), *civic virtue* (berpartisipasi dan terlibat dalam organisasi), *conscientiousness* (melampaui persyaratan minimum) dan *sportsmanship* (bertoleransi tanpa mengeluh).

c. Kisi-Kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Kisi-kisi instrument *organizational citizenship behavior* terdiri atas 2 kisi-kisi instrument yaitu kisi-kisi instrument yang diuji-cobakan dan kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*.

Kisi-kisi instrumen yang diujicobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pertanyaan. Berdasarkan analisis butir yang telah

diujicobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrument. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat maka perangkat instrument ini menjadi instrument final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diujicobakan yang mencerminkan dimensi-dimensi dari variabel OCB dan dapat dilihat pada tabel.

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
<i>Altruism</i>	1,2,3,4,5,6		1,2,3,4,5	
<i>Courtesy s</i>	7,8,11	9,10,12	6,7,9	8,10
<i>Civic Virtue</i>	15,16,17	13,14	13,14	11,12
<i>Coscientiousnes</i>	20,21,22,23	18,19	17,18,19	15,16
<i>Sportmanship</i>	24,25,26,27,28,29,30		20,21,22,23,24,25,26	
Jumlah	23	7	20	6

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah instrument berbentuk skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban yang diberi nilai 1 sampai 5. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi *organizational citizenship behavior*. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel.

Tabel III.2
Alternatif Jawaban dan Skor Variabel Y

No	Alternatif Jawaban	Item Positif +	Item Negatif -
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S: Setuju	4	2
3	R: Ragu-ragu	3	3
4	TS: Tidak Setuju	3	4
5	STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Proses pengembangan instrumen OCB dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi-dimensi variabel OCB seperti yang terlihat pada tabel yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel OCB.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel OCB. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan di Bank Danamon tbk sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment*

(Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir soal, dari 30 butir pernyataan dalam instrumen OCB terdapat 4 butir soal yang tidak valid yaitu butir nomor 4, 9, 17, dan 23. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 26 butir pernyataan.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor butir
 S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St² = Varians skor total

n = Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah data X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat data X

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,945². Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja yang disusun reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang berupa perilaku yang mendorong seseorang tersebut menciptakan gairah kerja sehingga mau bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur dengan menggunakan kuesioner model skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan dua indikator utama yaitu dorongan dan keinginan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

² Perhitungan lihat lampiran 16 hlm 88

Kisi-kisi instrument motivasi kerja terdiri atas dua kisi-kisi instrument yaitu kisi-kisi instrument yang diujicobakan dan kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Kisi-kisi instrument yang diujicobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diujicobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrument. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrument ini menjadi instrument final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrument yang diujicobakan yang mencerminkan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja dan dapat dilihat pada tabel.

Tabel III.3
Kisi-kisi instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
Dorongan				
Keberhasilan Pelaksanaan	1,2, 3	4	1,2, 3	4
Pengakuan	5,6	7,8	5	6,7
Pekerjaan itu sendiri	9,10	11,12	8	9,10
Tanggung Jawab	13,16	14,15	11,14	12,13
Pengembangan Potensi	18, 20	17,19	16, 18	15,17
Keinginan				
Kebutuhan	21,22, 24	23,25	19,20, 21	22
Keinginan melakukan tindakan	26,28,29	27,30	23,25,26	24,27

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah instrument berbentuk skala Likert yang terdiri dari 5 alternatif jawaban yang diberi nilai 1 sampai 5. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dengan mengacu pada indikator-indikator motivasi kerja. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel.

No	Alternatif Jawaban	Item Positif +	Item Negatif -
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S: Setuju	4	2
3	R: Ragu-ragu	3	3
4	TS: Tidak Setuju	3	4
5	STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah

karyawan di Bank Danamon tbk sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir soal, dari 30 butir pernyataan dalam instrumen motivasi kerja terdapat 3 butir soal yang tidak valid yaitu butir nomor 5, 9, dan 23. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 28 butir pernyataan.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

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

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = Varians skor total

n = Jumlah Populasi

$\sum X$ = Jumlah data X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat data X

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,912³. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja yang disusun reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi adalah merupakan sikap keyakinan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya dalam hal ini perusahaan, dimana ia merasa sudah menyatu dengan seluruh

³ Perhitungan lihat lampiran 16 hlm 88

nilai-nilai yang berhubungan dengan perusahaan, memiliki loyalitas tinggi, dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala Likert dan datanya berupa data primer yang mencerminkan tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.

c. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang telah diujicobakan, maka butir-butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir-butir yang valid dirakit kembali menjadi sebuah perangkat instrumen. Jika butir dianggap valid dan memenuhi syarat, maka perangkat instrumen ini menjadi instrumen final yang akan digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen yang diuji cobakan yang mencerminkan

dimensi-dimensi dari variabel komitmen organisasi dan dapat dilihat pada tabel.

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	+	-	+	-
Komitmen Afektif	1,2,3,4		1,2,3,4	
	5,6	7	5,6	7
	8,9	10,11	8	9,10
Komitmen Berkelanjutan	12,13,14,15,16,17,18,19,20		11,12,13,14,15,16,17,18,19	
Komitmen Normatif	21,22,23		20,21,22	
	24,25,26		23,24,25	
	27,28,29,30		26,27,28	

Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah instrumen berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang diberi nilai satu sampai lima. Pernyataan-pernyataan tersebut dibuat dengan mengacu pada dimensi-dimensi komitmen organisasi. Alternatif jawaban yang digunakan dan bobot skornya dapat dilihat pada tabel.

Tabel III. 4
Alternatif Jawaban dan Skor Variabel X₂

No.	Alternatif	Item Positif	Item Negatif
		+	-
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	R : Ragu-ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen komitmen organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala Likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel komitmen organisasi seperti yang terlihat pada tabel yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstraknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel komitmen organisasi. Setelah disetujui kemudian instrumen ini akan diujicobakan, dimana responden uji coba penelitian ini adalah karyawan di Bank Danamon tbk sebanyak 30 responden yang diambil di luar dari sampel.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total melalui teknik korelasi *product moment* (Pearson) dengan menggunakan SPSS, dimana rumus uji validitas sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 n = Jumlah responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,

dimana $r_{\text{tabel}} = 0,361$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop dan tidak digunakan untuk keperluan penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir soal, dari 30 butir pernyataan dalam instrumen komitmen organisasi terdapat 2 butir soal yang tidak valid yaitu butir nomor 9 dan 29. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 28 butir pernyataan.

Selanjutnya pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya menggunakan SPSS dengan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

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

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$St^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

St^2 = Varians skor total

n = Jumlah Populasi

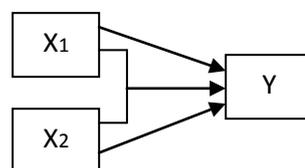
$\sum X$ = Jumlah data X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat data X

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,947. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja yang disusun reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel X₁ (Motivasi Kerja) dan Variabel X₂ (Komitmen Organisasi) terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*) maka konstelasi hubungan antara variabel X₁ dan X₂ dengan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X₁ : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

X₂ : Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

Y : Variabel Terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

—————> : Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, sesuai dengan metodologi penelitian dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Teknik analisa data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan

menggunakan SPSS. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi masing-masing variabel berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal.
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi secara normal

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi secara normal.

Selanjutnya uji normalitas penelitian ini juga menggunakan *Normal Probability Plot*⁴. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 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 atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁴ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 89

b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Deviation From Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

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

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika

nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 5$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 5$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu, uji *Spearman's rho*, uji *Glejser*, uji *Park* dan melihat pola grafik regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas.

2) H_a : ada gejala heteroskedastisitas.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 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

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behaviour*)

X_1 = Variabel bebas pertama (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas kedua (Komitmen 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, X_2 (Komitmen Organisasi)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

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

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

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

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara serentak tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

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

Artinya variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja dan komitmen organisasi secara serentak tidak

berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja dan komitmen organisasi secara serentak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis 1:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) $H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima maka motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

- 2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hipotesis 2:

- 1) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) $H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 diterima maka komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, jadi H_0 ditolak maka komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase variasi variabel terikat (Y) ditentukan oleh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2), nilai R^2 mempunyai interval

antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2} \qquad KD = R^2 \times 100\%$$

Kemudian untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien determinasi. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila mendekati 0, berarti semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel pedoman interpretasi koefisien determinasi:

Tabel III.6
Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0 % - 19,99 %	Sangat Lemah
20 % - 39,99 %	Lemah
40 % - 59,99 %	Sedang
60 % - 79,99 %	Kuat
80 % - 100 %	Sangat Kuat