

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris mengenai pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional *startup* perdagangan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional *startup* perdagangan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan *startup* perdagangan yang ada di Jakarta Selatan. Perusahaan tersebut dipilih peneliti sebagai objek penelitian ini adalah karena memiliki masalah yang sesuai dengan indikator yang diteliti dengan variabel penelitian yaitu, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 9 (sembilan) bulan, terhitung dari bulan April hingga bulan Desember 2020. Pengambilan waktu dalam penelitian tersebut dilakukan mulai dari observasi hingga pengolahan data, durasi penelitian ini menjadi efektif bagi peneliti mengingat kondusifitas pengambilan sampel cenderung sulit untuk melakukan penelitian. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengambilan sampel secara *online*

C. Metode Penelitian

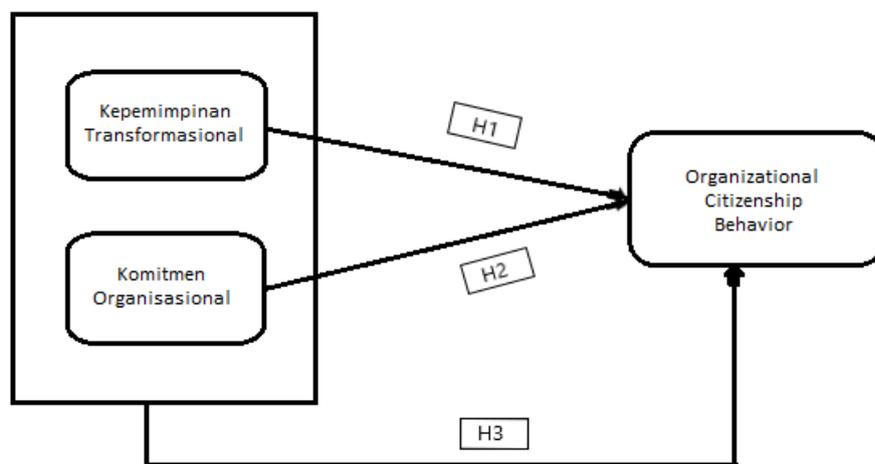
1. Metode

Metode penelitian merupakan bentuk pengujian data menggunakan langkah-langkah yang sistematis untuk menguji seberapa besar tingkat signifikansi antar hubungan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data pada metode penelitian kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Teknik ini dipakai untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional terhadap OCB. Penelitian ini menggunakan jenis data primer untuk semua variable, diantaranya variable bebas (*independent variable*) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variable terikat (*dependent variable*).

2. Konstelasi Hubungan Antar Variable

Bersandarkan hipotesis yang peneliti ajukan pada kerangka teori yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Maka gambaran konstelasi pengaruh variable X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut



Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variable

:

Keterangan :

X_1 : Variabel Bebas

X_2 : Variabel Bebas

Y : Variable Terikat

→ : Arah Pengaruh

D. Populasi dan Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2017a) Populasi ialah suatu generalisasi wilayah yang berisikan objek/ subjek yang memiliki klasifikasi berupa kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditunjuk oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sepakat dengan hal tersebut (Noor, 2017) berpendapat bahwa populasi dapat digunakan dalam penelitian sebagai perwakilan seluruh elemen/ anggota dari suatu objek penelitian yang menjadi sasaran penelitian atau menggambarkan keseluruhan (universum) dari objek penelitian.

(Nursalam, 2017) Populasi terjangkau ialah suatu populasi yang dapat dijangkau oleh peneliti sebagai bagian dari kelompoknya dan merupakan populasi yang memenuhi kriteria penelitian. Alternatif agar data yang diperoleh mampu mewakili data yang ada pada populasi maka dalam penelitian sering dilakukan pemilihan responden atau sumber daya yang tidak begitu banyak dari populasi tetapi cukup untuk mewakili. Populasi dalam penelitian ini adalah 15.666 karyawan *startup* perdagangan di Jakarta Selatan. Populasi terjangkau karyawan *startup* perdagangan di kecamatan kebayoran baru sejumlah 265.

Menurut (Sugiyono, 2017b) Sampel memiliki arti suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapkan di antaranya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Kemudian, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya di berlakukan untuk Populasi.

Menurut (Sudjana & Ibrahim, 2004) menjelaskan bahwasanya sampel ialah sebagian dari populasi yang dapat di jangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang di ambil sampelnya tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2017b) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*, salah satunya yaitu :

1. *Probability Sampling*

Probability Sampling ialah suatu teknik pemungutan sampel yang pada setiap unsurnya diberikan peluang yang sama (Anggota) populasi untuk dijadikan anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area* (cluster).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Probability Sampling* dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik ini digunakan dalam penelitian ini karena populasi telah diketahui melalui data iPrace (2019) sehingga dalam Teknik pengambilan sampel ini dapat dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017b). Berdasarkan dari populasi terjangkau diatas peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, engan derajat kepercayaan 95% dan taraf kesalahan 5 %, sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat margin of error 5%, dengan memasukan margin error tersebut kedalam rumus slovin berikut ini :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Ne^2 = *Margin of Error*

$$\text{Perhitungan jumlah sampel, } n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{265}{1+265 \times 0,0025} = 159,4 = 159$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

OCB merupakan tindakan positif secara diskresi dalam melakukan kontribusi individu terhadap perusahaan dan sosial sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB adalah suatu tindakan positif secara bebas dalam menentukan tindakan selanjutnya secara positif dan berguna bagi lingkup internal sumber daya manusia serta berpengaruh pada efektivitas organisasi secara terikat dalam tindakan kewarganegaraan .

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior dapat diukur dengan lima dimensi *Organizational Citiznehsip Behavior* Perilaku Menolong, Kesopanan, Kesadaran Diri, Sikap Sportif, Partisipasi Sukarela. Indikator yang digunakan dalam mengukur *Organizational Citizenship Behavior* adalah memilih membantu rekan kerja lain dengan bidang yang sama, individu yang melampaui persyaratan kerja minimum, toleransi individu dengan keadaan organisasi, memilih menghindari masalah dengan rekan kerja dan individu yang senantiasa berpartisipasi terkait kehidupan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* termasuk data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-kisi Instrument

Kisi-kisi instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang disajikan pada bagian ini adalah kisi kisi-kisi instrumen yang Peneliti replika dari penelitian (Podsakoff et al., 1990). Kuisisioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa

penelitian variabel *organizational citizenship behavior* terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Murtaza et al., 2016), (Gupta et al., 2016), (Ng et al., 2016), (Kaya, 2015) dan (Nasra & Heilbrunn, 2016).

Kisi-kisi instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1

Kisi-kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber	Variabel	Dimensi	No. Item	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				(+)	(-)		(+)	(-)
(Murtaza et al., 2016); (Kaya, 2015); (Klotz et al., 2018)	OCB	<i>Alturism</i> (Perilaku Menolong)	1,2,3 ,4,5	1,2,3 ,4,5	-	-	1,2,3,4, 5	-
		<i>Courtesy</i> (Kesopanan)	6,7,8 ,9,10	6,7,8 ,9,10	-	-	6,7,8,9, 10	-
		<i>Civic Virtue</i> (Partisipasi Sukarela)	11,1 2,13, 14	11,1 2,13, 14	-	-	11,12,1 3,14	-
		<i>Conscientiousness</i> (Kesadaran Diri)	15,1 6,17, 18,1 9	- 6,17, 18,1 9	15,1 6,17, 18,1 9	-	-	15,16,1 7,18,19
		<i>Spormatship</i> (sikap sportif)	20,2 1,22,	20,2 1,22,	-	-	20,21,2 2,23,24	-

			23,2	23,2				
			4	4				

Sumber : Data diolah peneliti

Pengisian setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2

Skala Penelitian untuk Instrumen OCB

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

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

d. Validasi Instrument *Organizational Citizenship Behavior*

Proses pengembangan instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator model *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Percobaan dilakukan untuk mengetahui apakah instrument layak digunakan pada penelitian ini. Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan sebagai pengukur butir item yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dan pengujian realibilitas dilakukan menggunakan *Microsoft Excel Profesional Plus 2016* dan *IBM SPSS versi 25*.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir item dinyatakan tidak valid. Setelah pengujian dilakukan terhadap 24 item pertanyaan melalui aplikasi *Microsoft Excel Profesional Plus 2016* dengan rumus ($=correl(array1;array2)$) yang mana array1 adalah array yang berisi kolom dari satu butir item yang diisi oleh 30 responden dan array2 adalah array yang berisi kolom total akumulasi dari total item. Dengan metode tersebut, hasil r_{hitung} pada 24 item didapati seluruh hasil hitung rumus berada diatas $r_{tabel} = 0,361$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak didapati butir item yang tidak valid.

Hasil pengujian uji realibilitas menggunakan *IBM SPSS* versi 25, diperoleh nilai realibilitasnya 0,865. Hal tersebut termasuk dalam kategori realibilitas sangat tinggi sehingga kemudian dapat disimpulkan bahwa 24 butir item pertanyaan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya realibilitas, maka digunakan kategori berikut ini:

Tabel III.3
Interpretasi Alpha (*Organizational Citizenship Behavior*).

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi

0,400-0,5990	Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah kemampuan pimpinan untuk mengidentifikasi dan mengatasi kebutuhan karyawan dengan menginspirasi karyawan, menanamkan kebanggaan, memberi dukungan pemberdayaan struktural seperti kejujuran informasi dan pemenuhan faktor pendukung sumber daya sehingga memudahkan pekerjaan mereka, sehingga kemudian karyawan merasa bahwa visi organisasi adalah padu dengan visi mereka sendiri sehingga pada akhirnya karyawan akan meningkatkan kinerja, motivasi, komitmen, kepercayaan dan keterlibatan kerja mereka terhadap organisasi.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan Transformasional diukur dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Indikator yang digunakan dalam mengukur kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi contoh, pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan inspirasi, pemimpin yang mampu mendorong karyawan memunculkan ide gagasan, dan pemimpin yang mampu menerima kritik dan keluhan. Kepemimpinan transformasional termasuk dalam data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dengan menggunakan skala liker 5 point.

c. Kisi-kisi Instrument

Kisi-kisi instrumen variabel kepemimpinan transformasional yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang Peneliti replika dari penelitian (Dubinsky et al., 1995). Kuisisioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Pongpearchan, 2016), (Jain et al., 2019), (Jyoti & Dev, 2015), (Afzal et al., 2016), dan (Rowold et al., 2017).

Kisi-kisi instrumen variabel Kualitas lingkungan ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel keterikatan kerja dapat dilihat pada Tabel III.4 berikut:

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Sumber	Variable	Dimensi	No Item	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				(+)	(-)		(+)	(-)
(Pongpearchan, 2016); (Vieira et al., 2018) & (Ndlovu et al., 2018)	Kepemimpinan Transformasional	<i>Charismatic Leadership</i> (kepemimpinan kharismatik)	1,2,3	1,2,3	-	-	1,2,3	-
		<i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspirasional)	4,5,6	4,5,6	-	-	4,5,6	-
		<i>Intellectual Stimulation</i> (stimulasi intelektual)	7,8,9	7,8,9	-	-	7,8,9	-

		<i>Individualized consideration</i> (pertimbangan individual)	10,1 1,12	10,1 1,12	-	-	10,1 1,12	-
--	--	--	--------------	--------------	---	---	--------------	---

Sumber : Data diolah peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.

Tabel III.5
Skala Penelitian Instrumen Kepemimpinan Transformasional

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

Sumber : Data diolah peneliti

d. Validasi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Proses pengembangan instrumen Kepemimpinan Transformasional (X1) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator model Kepemimpinan Transformasional (X1). Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang

berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).

Percobaan dilakukan untuk mengetahui apakah instrument layak digunakan pada penelitian ini. Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan sebagai pengukur butir item yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dan pengujian realibilitas dilakukan menggunakan *Microsoft Excel Professional Plus 2016* dan *IBM SPSS* versi 25

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir item dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item dinyatakan tidak valid. Setelah pengujian dilakukan terhadap 12 item pertanyaan melalui aplikasi *Microsoft Excel Professional Plus 2016* dengan rumus ($=correl(array1,array2)$) yang mana array1 adalah array yang berisi kolom dari satu butir item yang diisi oleh 30 responden dan array2 adalah array yang berisi kolom total akumulasi dari total item. Dengan metode tersebut, hasil r_{hitung} pada 12 item didapati seluruh hasil hitung rumus berada diatas $r_{tabel} = 0,361$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak didapati butir item yang tidak valid.

Hasil pengujian uji reliabilitas menggunakan *IBM SPSS* versi 25, diperoleh nilai realibilitasya 0,790. Hal tersebut termasuk dalam kategori tinggi sehingg dapat disimpulkan bahwa 12 butir item pertanyaan kepemimpinan transformasional dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya realibilitas maka digunakan kategori berikut ini :

Tabel III.6
Interpretasi Alpha (Kepemimpinan Transformasional)

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,5990	Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

3. Komitmen Organisasional

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi dengan keyakinan karyawan yang kuat, penerimaan nilai serta tujuan organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam lingkungan organisasi, dan kenginan bekerja keras untuk organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan senantiasa berupaya untuk memenuhi permintaan organisasi dengan nilai-nilai positif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasional diukur dengan menggunakan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen yang berkelanjutan, dan Komitmen normatif. Indikator yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah loyalitas individu yang didasari rasa bangga, keterikatan individu terhadap organisasi yang didasari pertimbangan biaya dan penghargaan, dan keharusan bertahan individu sebagai anggota organisasi yang didasari pertimbangan norma, nilai dan keyakinan individu. Komitmen organisasional termasuk data primer

yang diperoleh melalui kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Komitmen Organisasional yang disajikan pada bagian ini adalah kisi kisi-kisi instrumen yang peneliti replika dari penelitian (Meyer, J. P., & Allen, 1997). Kuisioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel komitmen organisasional terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Asrar-ul-Haq et al., 2017), (Albashiti et al., 2017), (Hanaysha, 2016), (Walden et al., 2017), dan (Al Zefeiti et al., 2017).

Kisi-kisi instrumen variabel Komitmen Organisasional ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument variabel Komitmen Organisasional dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7

Kisi-kisi instrument Komitmen Organisasional

Sumber	Variabel	Dimensi	No. Item	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				+	-		-	+
(Albashiti et al., 2017); (Posey et al., 2015); (Posey et al., 2015) & (Nikpour, 2017)	Komitmen Organisasional	<i>Affective Commitment</i> (komitmen afektif)	1,2,3,4	1,2,3,4	-	-	1,2,3,4	
		<i>Continuannce Commitment</i> (komitmen yang berkelanjutan)	5,6,7,8	5,6,7,8	-	-	5,6,7,8	

		<i>Normative Commitment</i> (komitmen normative)	9,10,11 ,12	9,10,11 ,12	-	-	9,10 ,11, 12	
--	--	---	----------------	----------------	---	---	--------------------	--

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.8

Tabel III.8

Skala Penelitian untuk Instrument Komitmen Organisasional

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

Sumber : Data diolah peneliti

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasional

Proses pengembangan instrumen Komitmen Organisasional (X2) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert yang mengacu pada indikator-indikator model Komitmen Organisasional (X2). Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen

pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Komitmen Organisasional (X2).

Percobaan dilakukan untuk mengetahui apakah komitmen organisasional layak digunakan pada penelitian ini. Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan sebagai butir item yang valid dan tidak valid. Pengujian validitas dan pengujian realibilitas dilakukan menggunakan *Microsoft Excel Professional Plus 2016* dan *IBM SPSS* versi 25.

Kriteria batas minimum pertanyaan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, sehingga apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir item dinyatakan valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item dinyatakan tidak valid. Setelah pengujian dilakukan terhadap 12 item pertanyaan melalui aplikasi *Microsoft Excel Professional Plus 2016* dengan rumus ($=correl(array1;array2)$) yang mana array1 adalah array yang berisi kolom dari satu butir item yang diisi oleh 30 responden dan array2 adalah array yang berisi kolom total akumulasi dari total item. Dengan metode tersebut, hasil r_{hitung} pada 12 item didapati seluruh hasil hitung rumus berada diatas $r_{tabel} = 0.361$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak didapati butir item yang tidak valid.

Hasil pengujian uji realibilitas menggunakan *IBM SPSS* versi 25, diperoleh nilai realibilitasnya 0,914. Hal tersebut termasuk dalam kategori realibilitas sangat tinggi sehingga kemudian dapat disimpulkan bahwa 24 butir item pertanyaan komitmen organisasional dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk menginterpretasikan tinggi rendahnya realibilitas, maka digunakan kategori berikut:

Tabel III.9
Interpretasi Alpha (Komitmen Organisasional)

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,5990	Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar dengan demikian maka data-data yang lebih mudah dibaca dan disimpulkan (Moleong, 2007).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Program yang akan digunakan dalam pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0 karena pada hasil penelitian menunjukkan data analisis parsial antara kepemimpinan transformasional terhadap ocb namun tidak komitmen organisasional terhadap OCB (Purnomo & Hadi, 2019). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dan Normal Probability Plot. Hipotesis penelitiannya adalah:

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

Kriteria pengujian dengan uji statistic *Kolmogrov smirnov* yaitu:

- 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 normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis Normal Probability Plot, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan Test of 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

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistic yaitu:

- 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.

G. Uji Asumsi Klasik

c. 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 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic 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.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Spearman's rho yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (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 Berganda

Analisis regresi linear 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 Behavior*)

X_1 = variabel bebas pertama (Kepemimpinan Transformasional)

X_2 = variabel bebas kedua (Komitmen Organisasional)

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

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kepemimpinan Transformasional)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Komitmen Organisasional)

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

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus

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

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Relasi Ganda (R)

Uji koefisien korelasi ganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai R semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, tetapi jika nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah

b. 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 Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional secara serentak tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

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

Artinya variabel Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional secara serentak berhubungan terhadap OCB.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

c. Uji t

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

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya Kepemimpinan Transformasional berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel Komitmen Organisasional tidak berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui beberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.