

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 5), *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dapat dibedakan menjadi dua variabel dependen dan variabel independen.

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (terikat) yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (Y).

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel independen bebas yaitu yang menjelaskan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen terikat (Sugiyono, 2012: 59). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari: (X_1) motivasi intrinsik, (X_2) motivasi ekstrinsik, (X_3) komitmen organisasi.

3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Menurut Liyana (2015: 50), definisi konseptual yaitu suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya. Konseptual variabel adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Pengertian dari variabel-variabel yang diteliti dan akan dilakukan analisis lebih lanjut yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi dapat dijelaskan pada variabel berikut ini:

1. Motivasi intrinsik (X_1)

Menurut Nawawi (2000) dalam Akbar (2012: 10), motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dimensi motivasi intrinsik yaitu:

1. Keberhasilan

Kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat untuk mencapai tujuan.

2. Pengakuan/penghargaan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja.

3. Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

4. Pengembangan

Pengembangan diri adalah kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan.

2. Motivasi Ekstrinsik (X_2)

Menurut Nawawi (2000) dalam Akbar (2012: 11), motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dimensi motivasi ekstrinsik yaitu:

1. Pengawasan

Pengawasan yang terkait bagaimana bimbingan, dukungan, pengawasan dari atasan kepada karyawan.

2. Gaji

Gaji adalah besarnya imbalan yang diberikan kepada karyawan selain upah/gaji dan harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai.

3. Hubungan antar pribadi

Hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, tingkat keberadaan sosial karyawan dalam pekerjaan.

4. Kondisi kerja

Kondisi kerja, yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, dan lokasi kerja.

3. Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi merupakan tingkat di mana individu memihak dan ingin secara kontinyu berpartisipasi aktif dalam organisasi (<https://id.wikipedia.org> diakses 13 Oktober 2015 10:30). Menurut Puspitawati (2011: 34), dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

4. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang tidak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Organ (1988) dalam Safitri (2015: 3), dimensi *organizational citizenship behavior* adalah:

1. *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi, diwujudkan dengan datang tepat atau di awal waktu, tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu, bekerja dengan ketelitian tinggi dan lain-lain.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Memberikan hasil kerja yang maksimal.

5. *Civic virtue*

Perilaku yang mengindikasikan karyawan ikut bertanggung jawab, berpartisipasi dan memperhatikan kehidupan organisasi, diwujudkan dengan tindakan individu dalam memberikan saran yang membangun tentang bagaimana memperbaiki efektivitas kinerja tim.

4.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau membenarkan suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2004). Definisi operasional ditunjukkan pada table 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Oprasional	Dimensi	Indikator
Motivasi Intrinsik	Dorongan berperilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri	Dorongan untuk berhasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan pegawai. 2. Memperoleh kedudukan jabatan. 3. Memperoleh kenaikan jabatan.
		Dorongan Untuk mendapatkan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan tanggapan yang baik dari pimpinan terhadap keberhasilan tugas secara lisan. 2. Tindak lanjut dari organisasi atas pemberian <i>reward</i> kepada karyawan sehubungan dengan status.
		Dorongan untuk bertanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian tugas dengan tanggung jawab yang lebih sebagai wujud dari dorongan karyawan untuk lebih bertanggung jawab. 2. Tingkat kemampuan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik dalam ketepatan waktu dan kualitas yang dihasilkan.
		Dorongan untuk mengembangkan diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemauan pegawai untuk mengikuti latihan dan pendidikan untuk penigkatan karir. 2. Tingkat melaksanakan pekerjaan yang besar semakin meningkat dan bervariasi.

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Motivasi Ekstrinsik	Dorongan berperilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan mendapatkan ganjaran materi sosial	<p>Adanya pengawasan dari pimpinan</p> <p>Adanya peningkatan gaji</p> <p>Adanya hubungan antar pribadi yang harmonis</p> <p>Kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan</p>	<p>1. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai.</p> <p>2. Memberikan ketentuan waktu, pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesainya kegiatan.</p> <p>3. Pimpinan selalu bersikap adil.</p> <p>1. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.</p> <p>2. Perusahaan memberikan tambahan gaji (insentif) yang sesuai</p> <p>1. Adanya koordinasi antar pegawai, antar bagian, maupun atasan bawahan dalam masalah pekerjaan.</p> <p>2. Hubungan kerja selalu mendahulukan kepentingan perusahaan.</p> <p>1. Kondisi kerja yang menyenangkan</p>
Komitmen Organisasi	sikap loyal pekerja pada suatu organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan	<p>Adanya emosional anggota terhadap organisasi (komitmen afektif)</p> <p>Adanya kesadaran anggota organisasi (komitmen berkelanjutan)</p> <p>Adanya keterikatan terhadap organisasi (komitmen normatif)</p>	<p>1. Bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan.</p> <p>2. Bangga menjadi bagian dari perusahaan.</p> <p>3. Memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.</p> <p>1. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan.</p> <p>2. Berat untuk meninggalkan perusahaan.</p> <p>3. Kehidupan terganggu bila meninggalkan pekerjaan di perusahaan.</p> <p>1. Tetap setia pada satu perusahaan.</p> <p>2. Kewajiban loyal dalam memajukan perusahaan.</p>

Variabel Penelitian	Definisi Oprasional	Dimensi	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Perilaku membantu pekerjaan individu lain yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sebuah organisasi	Perilaku membantu rekan kerja (<i>Altruism</i>)	1. Selalu menolong rekan kerja dalam menghadapi kesulitan pada saat bekerja.
		Perilaku berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan (<i>Conscientiousness</i>)	1. Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada.
		Perilaku yang memberikan toleransi (<i>Sportsmanship</i>)	1. Tidak mengeluh dan tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya. 2. Berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
		Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (<i>Courtesy</i>)	1. Berusaha untuk menghargai orang lain. 2. Berusaha untuk tidak membuat masalah dengan orang lain.
		Perilaku mengikuti perubahan dalam organisasi (<i>Civic virtue</i>)	1. Mempunyai rasa memiliki pada perusahaan di mana dia bekerja. 2. Menginginkan adanya kemajuan bagi perusahaan. 3. Memberikan hasil kerja yang maksimal.

Sumber: data diolah, 2015

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PTPN VII UU Bergen yang berjumlah 393 karyawan, ditunjukkan pada tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2 Data Pekerja Tetap PTPN VII UU Bergen 2015

No	Bagian/Afdeling	Jumlah Pekerja
1	Kantor Induk	30
2	Teknik	19
3	Afdeling I	71
4	Afdeling II	78
5	Afdeling III	51
6	Afdeling IV	66
7	Afdeling V	73
8	Afdeling Kalianda	5
	Total	393

Sumber : PTPN VII Unit Usaha Bergen

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 116). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 sampel, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{393}{1 + 393 (01)^2} = \frac{393}{4,93} = 79,71 \text{ dibulatkan } 80 \text{ sampel}$$

Sumber: Sugiyono (2012: 16)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan misalnya 10%

Penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Jenis *probability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan

cara diundi. *Proportional Random Sampling* di PTPN VII UU Bergen ditunjukkan pada tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3 *Proportional Random Sampling* di PTPN VII UU Bergen

Bagian/Afdeling	Jumlah	Populasi %	Sampel
Kantor Induk	30	$\frac{30}{393} \times 80$	6
Teknik	19	$\frac{19}{393} \times 80$	4
Afdeling I	71	$\frac{71}{393} \times 80$	15
Afdeling II	78	$\frac{78}{393} \times 80$	16
Afdeling III	51	$\frac{51}{393} \times 80$	10
Afdeling IV	66	$\frac{66}{393} \times 80$	13
Afdeling V	73	$\frac{73}{393} \times 80$	15
Afdeling Kalianda	5	$\frac{5}{393} \times 80$	1
Jumlah	393		80

Sumber: data diolah, 2015

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan penulis adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara langsung responden di lapangan. Data yang diolah dalam rangka pengujian hipotesis berupa data primer yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti responden yang bekerja di PTPN VII UU Bergen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah di susun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Santoso dan Tjiptono, 2001 dalam Liyana, 2015: 58). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal,

literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem *on-line* (internet).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 198). Alasan mengapa peneliti menggunakan kuesioner di dalam penelitian ini antara lain:

1. Responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, sehingga dapat diperoleh data yang lengkap dan benar
2. Responden memiliki kemampuan untuk menyatukan keinginan yang diinginkan dalam angket
3. Hemat waktu, tenaga dan biaya

Kriteria responden yang ditujukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Karyawan PTPN VII UU Bergen
2. Pekerja tetap PTPN VII UU Bergen

3.6.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal ilmiah, literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sebagai sumber informasi.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Idrus (2009: 50), mengungkapkan bahwa data yang sudah diperoleh selanjutnya diolah melalui tahapan-tahapan berikut:

1. *Editing*

Data yang diperoleh diperiksa meliputi kelengkapan jawaban, dan mengedit data dengan tidak mengubah data aslinya guna menghindari kekeliruan atau kesalahan dalam penulisan, sehingga akan mendukung proses penelitian selanjutnya dan data yang didapat tetap *original*. Angket diberikan kepada seluruh responden yang berjumlah 80 orang, seluruh responden mengembalikan angket dalam keadaan tidak rusak, kelengkapan identitas pengisi yang jelas, jawaban yang lengkap, dan tulisan yang jelas.

2. *Coding*

Jawaban dari responden diklasifikasikan menurut jenis pernyataan untuk kemudian diberi kode dan dipindahkan dalam tabel kode. Dalam tahap ini peneliti mempelajari terlebih dahulu jawaban responden, mengkategorikan jawaban dan memberikan kode untuk setiap pernyataan angket satu persatu sesuai dengan skala/angka-angka kode.

3. *Data Entry*

Peneliti mengelompokkan jawaban-jawaban yang serupa dari setiap item pernyataan di dalam angket dari 80 responden. Pada proses ini jawaban-jawaban dari pernyataan angket dimasukkan ke dalam tabel dan diubah menjadi skor angka dengan tujuan untuk menyederhanakan data tersebut agar mudah dipahami. Pada tahapan ini data dianggap sudah selesai diproses oleh

karena itu harus segera disusun dalam suatu format yang sebelumnya sudah dirancang.

4. Interpretasi

Yaitu tahap untuk memberikan penafsiran atau penjabaran dari data yang ada pada tabel untuk dicari maknanya yang lebih luas dengan menghubungkan jawaban dari responden dengan hasil yang lain, serta dari dokumentasi yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

3.8 Skala Pengukuran

Peneliti menggunakan skala *Likert* dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Teknis yang digunakan adalah dengan menggunakan angka indeks. Angka indeks digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel yang diteliti. Seluruh variabel independen akan menggunakan skala *Likert* dengan penilaian 1-5. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 132). Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan, *realibilitas* yang tinggi dan *aplikatif* pada berbagai aplikasi. Indikator-indikator di atas diukur dengan skala penilaian *Likert* yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

TS = Tidak Setuju diberi skor 2

RR = Ragu-ragu diberi skor 3

S = Setuju diberi skor 4

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek, jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden.

3.9 Method of Succesive Interval (MSI)

Menurut Supriyanto (2015: 40), sebelum data dianalisis, terlebih dahulu data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner ditransformasikan menjadi data interval. Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi syarat analisis parametik di mana data setidaknya berskala interval, maka data ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan program perhitungan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Buka data yang akan diolah melalui *Microsoft Excel*
2. Buka program *Succesive Interval* jika ada peringatan *Microsoft Office Excel Security Notice* pilih *Enable Macros*
3. Akan tampil menu baru di *Microsoft Office Excel* yaitu bernama *add-ins*, klik menu *add-ins*, lalu klik *Analyze* pilih *Succesive Interval*
4. Pada program *Succesive Interval* data di kolom input sesuai dengan banyak jumlah data
5. Selanjutnya klik dan sesuaikan output dengan jumlah data yang ada
6. Rubah frekuensi di bagian *option*, karena frekuensi dalam penelitian ini hanya sampai 5 maka *max value* dirubah menjadi 5
7. Lalu klik ok

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode statistika yang didukung perangkat lunak komputer/*software* yaitu menggunakan program SPSS. SPSS adalah singkatan dari *Statistical Package for Social Sciences software*. komputer yang digunakan untuk analisis statistika. Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Pada pengujian validitas ini menggunakan teknik *korelasi product moment* dari *Pearson*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Sudarmanto (2005: 79)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor responden untuk tiap item
- Y = Total skor tiap responden dari seluruh item
- X = Jumlah skor dalam distribusi X
- Y = Jumlah skor dalam distribusi Y
- X^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
- Y^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- N = Jumlah subyek

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $dk = n$, dan $\alpha = 0,05$ maka item pertanyaan tersebut valid. Jika sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketepatan instrumen pengukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama dan berulang kali dengan instrumen yang sama. Uji reliabilitas dapat diukur secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,6$ maka reliabel, dan sebaliknya apabila nilai $\alpha < 0,6$ maka tidak reliabel.

$$a = 2\left(1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2}\right)$$

Sumber: Sudarmanto (2005: 90)

Keterangan :

A = Tingkat reliabilitas yang dicari

S_1^2 = Varians dari skor belahan pertama

S_2^2 = Varians dari skor belahan kedua

S_x^2 = Varians dari skor keseluruhan

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2005: 137), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi ganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terganggunya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan linear diantara variabel-variabel independen. Adanya hubungan

antar variabel independen akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan diuji untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dinyatakan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen
2. H_a : Terdapat hubungan antar variabel independen.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2005: 147), uji asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi *residual absolute* sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun besar. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*. Adapun hipotesis yang akan diuji dinyatakan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.
2. H_a : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

3. Uji Normalitas

Menurut Umar (2008: 181), pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi

normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana:

1. Jika penyebaran data mengikuti garis normal, maka data distribusi normal.
2. Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data distribusi tidak normal.

3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif digunakan metode regresi linear berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: Umar (2008: 126)

Keterangan:

Y = *Organizational citizenship behavior*

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi intrinsik

X_2 = Motivasi ekstrinsik

X_3 = Komitmen organisasi

e_1 = *Error term*

Melalui regresi berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel (X) yang meliputi motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi yang berimplikasi terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

3.11 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang ada dalam penelitian ini secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik T. Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima (Ghozali 2001) dalam Liyana (2015: 65).

3.11.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

$$t = r \frac{\sqrt{n - n^2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2013: 256)

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = T hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

1. H_0 : $b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. H_1 : $b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.11.2 Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

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

Sumber: Rohani (2015: 49)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

f = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
- c. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- d. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.11.3 Koefisien Determinasi

Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari besar kecilnya koefisien R^2 (*R Square*). Nilai koefisien R^2 dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Semakin besar nilai R^2 (*R Square*) maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya. Kemampuan garis regresi untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada Y ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 . Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R_2 < 1$. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum x_3y}{\sum y^2}$$

Sumber: Anindita (2012: 62)

Keterangan:

b_1 = Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik

b_2 = Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik

b_3 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi

X_1 = Motivasi intrinsik

X_2 = Motivasi ekstrinsik

X_3 = Komitmen organisasi

Y = *Organizational citizenship behavior*