

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal yakni yang berhubungan sebab akibat (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang diperlukan Perhitungan Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka jenisnya Penelitian menggunakan penelitian kausal asosiatif, yaitu hubungan yang bersifat sebab dan akibat antara variabel dependen (dipengaruhi) dan independen (mempengaruhi) yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel kepribadian dan komitmen organisasi melawan OCB.

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kepribadian dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut diharapkan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara variabel independen (X) yaitu kepribadian (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **3.2. Objek Penelitian**

Adapun sebagai objek penelitian ini adalah variabel independen berupa kepribadian dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yakni OCB.

Sedangkan subyek pada penelitian ini subyek yang dipilih adalah karyawan back office pada Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang. Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yakni *Organizational Citizenship Behavior*. Dan lokasi penelitian merupakan perusahaan leasing terbesar di Kota Lumajang serta tempat peneliti bekerja.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

##### **a. Data Primer**

Data primer ialah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Secara khusus, data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian dan hasil pengujian (Indriantoro & Supomo, 2018:142).

Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini yakni hasil pengisian kuisioner oleh responden yaitu karyawan back office pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

Kuisioner berisi tentang kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

## **b. Data Sekunder**

Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan , gambaran pelengkap atau diproses lebih lanjut. Data sekunder didapat dari hasil penelitian lembaga/instansi, lembaga pemerintahan atau swasta dan sebagainya.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai dan data absensi.

### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal dan data eksternal, sebagai berikut :

#### **a. Data Internal**

Data internal yaitu data yang berasal dari dalam suatu organisasi tersebut (Paramita & Rizal 2018:72). Sumber data internal dalam penelitian ini meliputi profil dari FIFGROUP Cabang Lumajang.

#### **b. Data Eksternal**

Data eksternal merupakan susunan dari suatu entitas selain peneliti atau dari organisasi yang bersangkutan, artinya dalam mengumpulkan data bukanlah perusahaan yang bersangkutan melainkan organisasi lain. Meliputi buku, jurnal-jurnal, terbitan yang dipublikasikan oleh instansi pemerintah dan terbitan yang dikeluarkan oleh media massa (Indriantoro & Supomo, 2018:145-146). Sumber data eksternal dalam penelitian ini ialah karyawan back office pada kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

### **3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Sugiyono (2017:80) menerangkan “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”

Populasi karyawan di FIFGROUP Cabang Lumajang  $\pm$  250 orang dan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar 45 orang yang merupakan karyawan back office yang menetap di cabang maupun di kios.

#### **3.4.2. Sampel**

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. (Sugiyono, 2018:131)

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 45 orang yang merupakan karyawan back office yang menetap di cabang maupun di kios.

#### **3.4.3. Teknik Sampling**

Terdapat beberapa teknik pengambilan sampel untuk melakukan penelitian. Sugiyono (2017:81) menuturkan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dari setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

### **3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan diteliti fungsinya untuk membentuk suatu penjelasan agar selanjutnya diperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan objek penelitian (Sugiyono, 2015:38). Oleh karena itu, menurut peneliti variabel adalah suatu peristiwa yang berubah-ubah berupa kualitas, kuantitas dan standar. Variabel dalam penelitian ini adalah :

##### **a. Variabel Independen (X)**

Variabel independen kerap kali disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:96). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepribadian dan komitmen organisasi.

##### **b. Variabel Dependen (Y).**

Variabel dependen lebih dikenal sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2015:97). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

### 3.5.2. Definisi Konseptual

#### a) Kepribadian (X1)

Menurut Robbins dan Timothy (2008:127), kepribadian (*personality*) merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

#### b) Komitmen Organisasi (X2)

Menurut Robbins (2015:47) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Menurut Luthan (2015:249) mendefinisikan komitmen penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, atau dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal (Organ, 1998; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002:505).

#### c) *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan." Organ (1997) mendefinisikan *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Organ (1997) juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan kinerja". Organ menyatakan bahwa OCB harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi.

### 3.5.3. Definisi Operasional

Definisi operasional yakni melekatkan arti pada suatu konsep atau variabel erat kaitannya dengan aktivitas untuk mengukur variabel tersebut (Ghozali, 2017:49). Definisi operasional variabel bisa dilihat sebagai berikut :

#### a. Kepribadian

Kepribadian menurut Gordon W. Allport (dalam Yosep, 2003) adalah organisasi dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan perilaku dan berpikir dengan cara yang khas. Terjadinya psikofisika mengarahkan perilaku manusia. Niat dinamis pada pemahaman adalah perilaku yang dapat berubah melalui proses pembelajaran atau melalui pengalaman, penghargaan, larangan, pendidikan, dll. Menurut Kreitner dan Kinicki (2009) ada lima indikator dari kepribadian, yaitu :

- 1) Wawasan yang luas (*extraversion*)
- 2) Menyenangkan (*agreeableness*)
- 3) Ketelitian (*conscientiousness*)
- 4) Kestabilan emosi (*emotional stability*)
- 5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*)

Berdasarkan indikator tentang kepribadian, maka disusun kuesioner dengan Skala pengukuran sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang senang bergaul, dapat bersosialisasi, tegas dalam berkelompok dan aktif berbicara.
- 2) Karyawan yang ramah, dapat menghindari konflik dan dapat bekerja sama.
- 3) Karyawan yang berhati-hati, bertanggung jawab, orientasi berprestasi serta gigih.
- 4) Karyawan yang tenang, tidak ragu, percaya diri dan merasa aman.
- 5) Karyawan yang terbuka, kreatif, imajinatif berpikiran luas serta kritis.

#### **b. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990), yaitu :

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif)
- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif)

Berdasarkan indikator tentang komitmen organisasi diatas maka disusun

Kuesioner dengan skala pengukuran, antara lain :

- 1) Keterikatan emosional, identifikasi, kebanggaan dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.
- 2) Rasa keterikatan, kepemilikan dan ketergantungan karyawan pada organisasi serta kesadaran karyawan tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaan.
- 3) Kewajiban karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dan kesetiaan dari seorang pegawai.

**c. *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk perilaku dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem reward organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Pengukuran OCB menggunakan instrumen yang didasarkan pada dimensi OCB dari Organ (1988) yang kemudian telah dilakukan pengembangan oleh Podsakoff dan Mackenzie (dalam Niehoff & Moorman, 1993). Indikator yang digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* menurut Budihardjo (2004) :

- 1) *Courtesy*
- 2) *Altruism*
- 3) *Conscientiousness*
- 4) *Civic Virtue*
- 5) *Sportmanship*

Berdasarkan indikator tentang *Organizational Citizenship Behavior* diatas maka disusun kuesioner dengan skala pengukuran, antara lain :

- 1) Karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, bekerjasama, peduli serta menghargai karyawan yang lain.
- 2) Karyawan memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya
- 3) Karyawan berusaha menunjukkan perilaku melebihi yang diharapkan perusahaan.
- 4) Karyawan tanggung jawab kepada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan organisasi dan meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
- 5) Karyawan memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa banyak mengeluh, serta meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan.

### **3.6. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

“Instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun fenomena alam yang diamati”. (Sugiyono, 2012:146)

Dalam penelitian ini, ada tiga instrumen yaitu :

- a. Instrumen untuk mengukur kepribadian
- b. Instrumen untuk mengukur komitmen organisasi
- c. Instrumen untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*

**Tabel 3.1**  
**Variabel, Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran**

Variabel Likert	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
Kepribadian (X1)	1. <i>Extraversion</i> 2. <i>Agreeableness</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Emotional stability</i> 5. <i>Openness to experience</i>	1. Karyawan yang senang bergaul, dapat bersosialisasi, tegas dalam berkelompok dan aktif berbicara. 2. Karyawan yang ramah, dapat menghindari konflik dan dapat bekerja sama. 3. Karyawan yang berhati-hati, bertanggung jawab, orientasi berprestasi serta gigih. 4. Karyawan yang tenang, tidak ragu, percaya diri dan merasa aman. 5. Karyawan yang terbuka, kreatif, imajinatif berpikiran luas serta kritis.	Ordinal	Kreitner dan Kinicki (2009)
Komitmen Organisasi (X2)	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i>	1. Keterikatan emosional, identifikasi, kebanggaan dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. 2. Rasa keterikatan, kepemilikan dan ketergantungan karyawan pada organisasi serta kesadaran 3. karyawan tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaan. 4. Kewajiban karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dan kesetiaan dari pegawai.	Ordinal	Allen dan Meyer (1990)

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel Likert	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Courtesy</i></li> <li>2. <i>Altruism</i></li> <li>3. <i>Conscientiousness</i></li> <li>4. <i>Civic Virtue</i></li> <li>5. <i>Sportmanship</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya, bekerjasama, peduli serta menghargai karyawan yang lain</li> <li>2. Karyawan memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya</li> <li>3. Karyawan berusaha menunjukkan perilaku melebihi yang diharapkan perusahaan.</li> <li>4. Karyawan tanggung jawab kepada kehidupan organisasi.</li> <li>5. Karyawan memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa banyak mengeluh, serta meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan.</li> </ol>	Ordinal	(Kompri, 2020)

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1. Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. (Sugiyono, 2017:142)

Adapun skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor	5
b. Setuju (ST) diberi skor	4
c. Netral (N) diberi skor	3
d. Tidak Setuju (TS) diberi skor	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor	1

Penyebaran kuisisioner kepada karyawan FIFGROUP Cabang Lumajang menggunakan skala likert yang dapat dalam bentuk checklist atau pilihan ganda. Peneliti berharap mendapatkan data yang akurat dari responden melalui kuisisioner yang dilakukan untuk menilai kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

#### 3.7.2. Observasi

“Proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku sekitar pada suatu kondisi tertentu”. (Tersiana, 2018:12). Observasi pada penelitian ini dilakukan pengamatan secara langsung terhadap responden yaitu karyawan FIFGROUP Cabang Lumajang.

### **3.7.3. Dokumentasi**

“Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen ataupun gambar yang dapat mengandung penelitian”. (Sugiyono, 2015:329). Dokumen yang dilakukan dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan data jumlah karyawan back office FIFGROUP Cabang Lumajang.

### **3.7.4. Wawancara**

“Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun ide dengan cara tanya jawab sehingga membentuk kesimpulan”. (Esterberg dalam Sugiyono, 2015:72). Wawancara yang dilakukan peneliti adalah kepada karyawan back office FIFGROUP Cabang Lumajang.

## **3.8. Teknik Analisis Data**

Merujuk dari hipotesis dan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bentuk pendekatan kuantitatif asosiatif kausal yang lebih bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Karena, data yang akan digunakan menganalisis bersumber dari angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003).

Sebelum berlanjut ke analisis dan uji pengaruh, alangkah baiknya kuesioner dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan uji analisis regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal yang terbebas dari Multikolinieritas dan Heterokedastisitas.

### 3.8.1. Validitasi dan Reliabilitas instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Bhuno Agung Nugroho (2005 : 68-69).

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree of Freedom*). Bhuno Agung Nugroho (2005 : 72). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Bhuno Agung Nugroho (2005 : 72).

### 3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam uji analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square(OLS) (Siregar, 2015:125).

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2013). Pada perinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (idependen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali,2013).

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengacu pada beberapa kriteria suatu model (Purnomo, 2019:57) adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $<10$  dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah tolerance.
- 2) jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel  $<0,70$ , maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika  $>0,70$  maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel sehingga terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai koefisien determinasi, baik nilai  $R^2$  maupun adjusted  $R^2 >0,60$ , namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen, dapat diasumsikan model terkena multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedistisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak menjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**d. Uji Autokorelasi**

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengguna (  $e_t$  ) pada periode tertentu dengan variabel pengguna periode sebelumnya (  $e_{t-1}$  ) Cara mendeteksi outokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Suatu model terbatas dari autokorelasi jika nilai Durbin Waston terhitung didaerah No Autocorelasi. (Buhwono Agung

Nugroho 2005 : 59). Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Waston hitung mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Waston hitung mendekati atau sekitar angka 2 maka model tersebut terbebaskan dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 uji Durbin Waston terletak di daerah No Autocorelasi.

### 3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Wahid Sulaiman 2004). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepribadian (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu OCB (Y) pada pegawai karyawan FIFGROUP Cabang Lumajang. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono, (2018:112)

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Konstanta

- $b$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Kepribadian  
 $X_2$  = Komitmen Organisasi  
 $e$  = Kesalahan Residual (*error*)

#### 3.8.4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (kepribadian dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015:22). Peneliti mengajukan dua hipotesis yakni hipotesis nol  $H_0$  dan hipotesis alternatif  $H_a$ . Hipotesis nol dianggap benar kemudian akan dibuktikan salah berdasarkan sampel yang ada. Sedangkan hipotesis alternatif disebutkan harus memiliki kebenaran ketika hipotesis nol dibuktikan salah. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

a.) Hipotesis Pertama

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh variabel kepribadian yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh variabel kepribadian yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

b.) Hipotesis Kedua

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh vkomitmen organisasi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini ialah sebesar 0,10. Untuk df pembilang = k, dan df penyebut = n – k – 1. Jika nilai signifikan <0,10, maka hipotesis di terima dan artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan >0,10, maka hipotesis di tolak dan artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3) Menentukan kriteria pengujian

a.)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

b.)  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$

4) Menentukan nilai  $t_{hitung}$  dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien}}{\text{Standard Error}}$$

- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk mengetahui tingkat signifikan.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F adalah untuk mengevaluasi semua pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015:19). Uji F dijelaskan dengan analisis varian (Analysis Of Variance = ANOVA), langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh variabel kepribadian dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

$H_a$  : Terdapat pengaruh variabel kepribadian dan komitmen organisasi yang signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi dan derajat kebebasan

Tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini ialah sebesar 0,10. Untuk df pembilang = k, dan df penyebut =  $n - k - 1$ . Jika nilai signifikan  $< 0,10$ , maka hipotesis di terima dan artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan  $> 0,10$ , maka hipotesis di tolak dan artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 3) Kriteria pengujiannya :

a.) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima (berpengaruh).

- b.) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak (tidak berpengaruh).
- 4) Membuat kesimpulan dan membandingkan hasil  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

### 3.8.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan dapat digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan terbaik dalam analisis regresi. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Apabila koefisien determinasi nol artinya variabel independen sama sekali tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dan apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Widarjo 2015:17). Sedangkan,

Menurut Sanusi (2011:136) koefisien determinasi biasa disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan dengan koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir sama dengan  $r$ , hanya saja keduanya berbeda di dalam fungsi kecuali regresi linier berganda. Determinasi regresi linier berganda menggunakan  $R_{square}$ .

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

Ketentuan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$(Y_t - Y)^2$  = Variasi total

$k$  = Jumlah parameter

$n$  = Jumlah observasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepribadian dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* di Kantor FIFGROUP Cabang Lumajang.

