

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. (Juliansyah, 2016:38)

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013:13).

Penggunaan alat analisis tersebut nantinya akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel independen/bebas (X) yang terdiri dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen/terikat (Y) yang terdiri organizational citizenship behavior.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan penyuluhan dan konsultasi perpajakan Lumajang. Menurut Sugiyono (2011), yang dimaksud dengan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang

berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Maka dalam penelitian ini dikemukakan tiga macam variabel, yaitu :

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau prediktor. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah : “Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2).

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa variabel terikat sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : “*Organizational Citizenship Behavior (Y)*”.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

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

a. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan

Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

b. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian yaitu Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang, yaitu data atau informasi yang berkaitan langsung dengan jumlah dan tugas dari karyawan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data internal. Data internal merupakan data yang berasal dari dalam organisasi tersebut (Mudrajad, 2009:148). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang yang mendukung hasil penelitian.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang sebanyak 30 Orang, yang terdiri dari 22 karyawan tetap dan 8 karyawan tidak tetap.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan tujuan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Teknik sampling ini meliputi *Probability Sampling* yang terdiri atas simple random sampling, *Proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, serta area (*cluster*) *sampling* (sampling menurut daerah) sedangkan *Nonprobability* terdiri atas *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling incidental*, *purposive sampling*, *sampling jenuh*, dan *snowball sampling* (Sugiyono, 2015:121).

Teknik Sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pada teknik ini penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:54). Jadi, untuk sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang..

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

a. Identifikasi Variabel

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:39). Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1) Variabel independen

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sugiyono, 2015:64). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2).

2) Variabel Dependen

Variabel dependen (variable terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2015:64). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

b. Definisi Konseptual Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasional (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Teori yang mendasari konsep Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) ini adalah literatur-literatur yang berhubungan dengan ketiga variabel penelitian tersebut.

1) Budaya Organisasi

Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi.

2) Komitmen Organisasional

Moorhead & Griffin (2013:73) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi yang baik

terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ dalam Titisari (2014), OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. OCB (*Organization Citizenship Behavior*) dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3.5.2 Definisi Operasional

a. Budaya Organisasi (X_1)

Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang menerapkan budaya organisasi sebagai suatu proses merubah maupun memperbaiki tingkah laku pegawai guna meningkatkan etika dan sopan santun saat didalam kantor. Budaya organisasi dilakukan oleh semua perusahaan baik perusahaan berskala kecil maupun perusahaan berskala besar. Tujuan dari adanya budaya organisasi ini adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang

akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi.

Ada enam indikator utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo: 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci
- 3) Orientasi hasil kerja
- 4) Orientasi pada anggota organisasi
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan

Berdasarkan indikator budaya organisasi diatas maka disusun kuesioner untuk menjangring pendapat responden sebagai berikut:

- 1) Saya dimintai oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan
- 2) Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.
- 3) Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
- 5) Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim.
- 6) Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional pada Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang yang baik terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasinya dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen dimaksudkan untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai saat bekerja di dalam kantor.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) komitmen organisasi terpisah menjadi tiga indikator yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Berdasarkan indikator komitmen organisasi diatas maka disusun kuesioner untuk menjangring pendapat responden sebagai berikut:

1) Saya merasa menjadi bagian keluarga pada kantor ini.

2) Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini.

3) Saya rasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Indikator OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam Nielsen (2012) menurut Podsakoff et al. adalah:

1) *Helping behavior*

Perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan.

2) *Civic virtue*

Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.

3) *Sportsmanship*

Menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. Sportsmanship menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Berdasarkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas maka disusun kuesioner untuk menjaring pendapat responden sebagai berikut:

- 1) Saling membantu sesama pegawai yang belum mengerti untuk tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor ini.
- 3) Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kantor.

3.6 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Jadi, instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian” (Sugiyono, 2013:102).

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat jika dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian” (Emory dalam Sugiyono, 2013:102).

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Instrumen	Item	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Budaya Organisasi (X1)	<p>Saya dimintai oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan</p> <hr/> <p>Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat</p> <hr/> <p>Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <hr/> <p>Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.</p> <hr/> <p>Saya lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerjasama tim.</p> <hr/> <p>Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya</p>	Ordinal	Robbins dan Judge dalam (Wibowo:2013)

No	Instrumen	Item	Skala Pengukuran	Sumber
2.	Komitmen Organisasi	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada kantor ini. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini Saya rasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	Ordinal	Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015)
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	Saling membantu sesama pegawai yang belum mengerti untuk tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugas. Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor ini Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kantor	Ordinal	Nielsen (2012)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Wawancara

Menurut Burhan (2014:136) Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini melalui tanya jawab dengan karyawan maupun kepala bagian pelayanan mengenai fenomena-fenomena yang berkaitan dengan variable penelitian, jumlah karyawan beserta tugasnya, dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

3.7.2 Observasi

“Observasi atau pengamatan adalah kemampuan seorang untuk menggunakan kemampuan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya” (Burhan, 2014:143). Observasi yang dilakukan dalam

penelitian ini adalah mengamati secara langsung mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang.

3.7.3 Kuesioner

“Kuesioner merupakan rangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden “(Burhan, 2014:133). Kuesioner diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang untuk mengisi pertanyaan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi sebagai variabel independen serta OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai variabel dependen. Pengukuran data untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala likert menurut Sugiyono (2013:94) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif/ Sangat Mampu/Sangat Baik	5
Setuju/Sering/Positif/Mampu/Baik	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral/Cukup Mampu/Cukup Baik	3
Tidak Setuju/Hampir tidak pernah/Negatif/Kurang Mampu/Kurang Baik	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif/Tidak Mampu/Tidak Baik	1

3.8 Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat kausal. (Sugiyono, 2013: 11) menyatakan bahwa penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan, dimana asumsi dasar yang harus terpenuhi oleh kuesioner tersebut adalah data/kuesioner harus valid dan reliabel untuk biasa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya.

a. Uji Validitas

(Sugiyono, 2015: 430) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Pengujian validitas penelitian ini mempergunakan analisis korelasi *Product Moment* dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor sebagai jumlah skor item. Rumus korelasi *Product Moment* (Muhyiddin, 2017:95) adalah sebagai berikut:

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

r = Koefisien validitas

x = Nilai Pemanding

y = Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

n = Banyaknya sampel

Menurut (Sunyoto, 2011:69) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Augustine & Kristaung, 2013:70) menyatakan bahwa Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sampai mana alat pengukur dapat menghasilkan data yang valid.

(Nugroho, 2011:33) uji realibitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*. Indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,49	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,60 – 0,80	Reliabel
5.	0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Nugroho, 2011:33)

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai Alpha (rhitung) > rtabel maka item/angket reliabel/konsisten.

Jika nilai Alpha (rhitung) < rtabel maka item/angket tidak reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data yang telah dikumpulkan oleh peneliti untuk mengetahui kualitas baik dari data tersebut. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Jika data yang telah dikumpulkan tersebut memenuhi seluruh kriteria asumsi klasik, maka data tersebut termasuk dalam kategori data yang baik (Ghozali, 2013: 105).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Lupiyoadi & Ridho, 2015: 134). Dalam menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya dapat dilakukan dengan melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak, atau menggunakan *normal probability plot* dengan mengacu pada nilai residu yang membentuk pola tertentu.

(Sugiyono, 2015: 271), hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan *t-test* untuk satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varian dan *t-test* untuk dua sampel. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan melihat penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso, 2012:234).

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji rank-Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Uji heteroskedastis bertujuan untuk

meguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan sumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjurnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2013:277) persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel budaya organisasi

b₂ = koefisien regresi variabel komitmen organisasional

X₁ = budaya organisasi

X₂ = komitmen organisasional

ϵ = error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (budaya organisasi dan komitmen organisasional) terhadap variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) secara parsial maupun simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

(Lupiyoadi & Ridho, 2015:168), uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu *organizational citizenship behavior* secara parsial yang di uji dengan cara signifikan.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis menurut (Nugroho, 2011:100) sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

H_0 : budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang.

H_1 : budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang.

2. Hipotesis Kedua

H₀: komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang

H₁: komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang.

b. Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan kriteria pengujian :

Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak H_a diterima

Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ diterima H_a ditolak

d. Menentukan nilai t hitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar error}}$$

e. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t hitung dengan t tabel.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yaitu *organizational citizenship behavior* (Sunyoto, 2015:103).

H₀ : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang

H₃ : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Lumajang

Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3.8.5 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:97), “koefisien determinasi (R^2) merupakan alat ukur mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.