

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, dirancang untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Padang, 2020).

3.2 Obyek Penelitian

Pada penelitian saat ini, peneliti melakukan survey terhadap karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang. Subyek penelitian yang diteliti adalah variabel (X) yang meliputi pengaruh kecerdasan emosional (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu organizational citizenship behavior.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT. Kelinci Mas. Berupa pernyataan responden yang menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap OCB pada PT. Kelinci Mas Lumajang.

2) Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen lain. Dalam penelitian ini menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum PT. Kelinci Mas yang berada di lumajang.

3.3.2 Sumber Data

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

1) Data internal

Data internal merupakan informasi yang menggambarkan keadaan organisasi secara umum dan khusus (Riyanto, S., 2020). Data internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Kelinci Mas Lumajang berupa gambaran umum dan informasi jumlah karyawan.

2) Data eksternal

Data eksternal adalah informasi yang berasal dari luar organisasi untuk dipelajari (Riyanto & Hatmawan, 2020). Data eksternal untuk penelitian ini

adalah dokumen dan buku, media online dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menunjukkan ciri dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2012)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 143 karyawan pada tahun 2023. Berikut adalah keterangan seluruh karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang pada Tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang

No.	Nama Bagian	Jumlah
1.	Direksi	1
2.	Wakil Direksi	1
3.	Wakil Manager	1
4.	Admin Kantor	3
5.	Kepala Produksi Barecore	4
6.	Kepala Produksi Veneer	1
7.	Kepala Boiler	1
8.	Mekanik	7
9.	Sopir	6
10.	Operator Boiler	3
11.	Karyawan Barecore	58
12.	Karyawan Veneer	24
13.	Telly Log	5
14.	Telly Balken	4
15.	Sawmill	12
16.	Kebersihan	8
17.	Cooking	1
18.	Satpam	3
Total		143

Sumber : Data diolah 2023

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Yolanda, L.S. (2023) jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kelinci Mas sebanyak 59 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

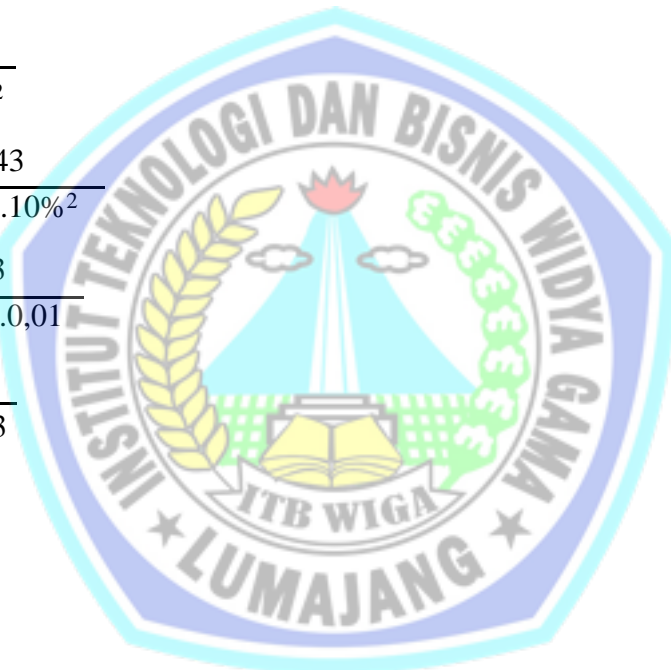
$$n = \frac{143}{1 + 143.10\%^2}$$

$$n = \frac{143}{1 + 143.0,01}$$

$$n = \frac{143}{1 + 1,43}$$

$$n = \frac{143}{2,43}$$

$$n = 58,8$$



Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Proses kelonggaran 10%

Berdasarkan penghitungan sampel di atas sebanyak 58,8 (dibulatkan menjadi 59). Jadi total sampel penelitian ini adalah 59 karyawan di PT Kelinci Mas Lumajang.

3.5 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Sampling probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen (anggota) populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. (Diah, 2019).

3.6 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional.

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel adalah atribut, karakteristik, atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) yaitu pengaruh kecerdasan emosional (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan kompensasi (X_3) yang pengaruhnya terhadap dependen (Y), yaitu organizational citizenship behavior (OCB).

3.6.2 Definisi Konseptual

Berdasarkan pemahaman terhadap variabel-variabel di atas, peneliti memaparkan beberapa definisi konseptual dalam penelitian ini. Beberapa definisi konseptual dijelaskan di bawah ini:

1. Choiriah (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai berikut
“Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan

perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”.

2. Riantoko R (2017) Konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi dan secara khusus mengkaji bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. .

3. Kusdiyningrum (2019) kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan yang lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dan menawarkan berbagai jenis penghargaan untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan menghargai kinerja setiap orang di perusahaan.

4. Hendrawan (2017) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijakan karyawan yang membawa manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Penilaian kinerja karyawan biasanya didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang disiapkan oleh organisasi.

3.6.3 Definisi Operasional

Berdasarkan beberapa definisi konseptual yang telah dijelaskan di atas, maka definisi operasional dari variabel – variabel yang menjelaskan indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional

Menurut Wibowo, C. T. (2015) indikator – indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut :

- a. Kesadaran Diri, menunjukkan kesadaran diri karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang dalam mengenali emosi diri beserta efeknya.
- b. Pengaturan Diri, menunjukkan kemampuan individu karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang dalam menangani perasaan rekan kerja.
- c. Motivasi Diri, menunjukkan kemampuan karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang untuk bersikap optimis dalam menghadapi masalah perusahaan.
- d. Empati, menunjukkan kesadaran karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang dalam memahami perasaan rekan kerja.
- e. Keterampilan Sosial, menunjukkan kemampuan karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang dalam bekerja.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi

Menurut Agustyna A (2020) dukungan organisasi memiliki 4 indikator yaitu :

- a. Keadilan, adanya keadilan membuat orang merasa dihargai dan di hormati dalam organisasi.
- b. Dukungan Atasan, dukungan atasan sangat dibutuhkan untuk menciptakan kepercayaan dalam organisasi.
- c. Imbalan Organisasi, penghargaan organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosial dan kesejahteraan karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang
- d. Kondisi Kerja, faktor kondisi kerja yang nyaman dan aman sangat penting bagi karyawan perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi

Pada penelitian ini indikator kompensasi menurut (Katidjan, 2017) yaitu :

a. Kompensasi Langsung

- 1) Gaji, gaji dibayarkan kepada karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang secara teratur seperti bulanan dan mingguan.
- 2) Bonus, memberi karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang yang memiliki prestasi Kerja.
- 3) Insentif, diberikan apabila karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.
- 4) Tunjangan, diberikan kepada karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang sesuai dengan posisi kerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Promosi Jabatan, tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di perusahaan
- 2) Jaminan Kesehatan, perusahaan PT. Kelinci Mas Lumajang selalu memperhatikan kesehatan karyawan
- 3) Keselamatan Kerja, perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan
- 4) Kesempatan Belajar, bekerja di perusahaan PT. Kelinci Mas Lumajang, dapat memberikan pengalaman yang sesuai dengan job desk nya.
- 5) Pujian dan Penghargaan, perusahaan menawarkan imbalan interpersonal seperti keyakinan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Terdapat lima indikator OCB menurut (Willyanto, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) *Altruism*, Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi
- 2) *Conscientiousness*, Karyawan melakukan tugas diluar jangkauan atau melebihi tugas yang diharapkan perusahaan
- 3) *Sportsmanship*, Karyawan memberikan toleransi kepada organisasi yang kurang ideal dalam perusahaan
- 4) *Courtesy*, Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal
- 5) *Civic Virtue*, Tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni .

3.7 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

3.7.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang dirancang untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang dapat diamati. Fenomena ini secara khusus disebut variabel penelitian. (Sugiono, 2015:178).

Berikut instrumen penelitian yang disajikan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

NO.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional (X ₁)	1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Motivasi Diri 4. Empati 5. Keterampilan Sosial	a. Saya menyadari apabila saya telah melakukan kesalahan dan menerima dampaknya b. saya mampu mengelola emosi untuk diri sendiri c. saya merasa ada kepuasan	Ordinal

NO.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
			tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja diperusahaan d. saya peka terhadap perasaan rekan kerja e. Saya mampu menunjukkan kemampuan yang saya miliki di dalam pekerjaan ini	
2.	Dukungan Organisasi (X_2)	1. Keadilan 2. Dukungan Atasan 3. Imbalan Organisasi 4. Kondisi Kerja	a. Adanya keadilan saya merasa dihargai serta di hormati dalam organisasi b. Dukungan atasan sangat dibutuhkan bagi saya, karena untuk menciptakan kepercayaan serta keyakinan dalam organisasi c. Dengan imbalan organisasi, saya dapat memenuhi kebutuhan sehari hari d. Kondisi kerja yang nyaman sangat penting bagi saya e. Kondisi kerja yang aman sangat penting bagi saya serta organisasi lainnya	Ordinal
3.	Kompensasi (X_3)	1. Kompensasi Langsung a) Gaji b) Bonus c) Insentif d) Tunjangan 2. Kompensasi Tidak Langsung a) Promosi Jabatan b) Jaminan Kesehatan c) Kesempatan Belajar d) Pujian dan Penghargaan	1. Kompensasi Langsung a. gaji dibayarkan kepada saya secara teratur seperti bulanan dan mingguan b. prestasi kerja saya dihargai dengan bonus yang saya peroleh dari perusahaan c. pemberian insentif kepada saya apabila bekerja sesuai prosedur perusahaan d. tunjangan diberikan kepada saya sesuai dengan posisi kerja di perusahaan 2. Kompensasi tidak langsung a. Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di perusahaan b. Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan c. Dengan bekerja di perusahaan ini, membantu saya meningkatkan pengalaman dalam bekerja d. Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	Ordinal

NO.	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i>	a. saya mampu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan b. saya melakukan atau melebihi tugas yang diharapkan perusahaan yang sesuai dengan <i>job desk</i> nya c. Saya bisa membantu meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dalam perusahaan d. Saya bisa menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah e. pekerjaan yang saya tekuni menjadi tanggung jawab organisasi untuk meningkatkan kualitas bidang	Ordinal

Sumber : Data diolah 2023

3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah konvensi yang digunakan sebagai nilai referensi dalam menentukan panjang atau pendeknya alat ukur dan memberikan informasi kuantitatif saat alat ukur tersebut digunakan. (Sugiono, 2015:167).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang memiliki urutan, tetapi jarak antara titik dan kategori terdekat tidak harus dalam interval yang sama. Skala ordinal hanya menunjukkan kategori urutan pertama, yang lebih tinggi dari kategori urutan kedua, dan kategori urutan kedua memiliki posisi lebih tinggi dari urutan ketiga, dan seterusnya.

3.8 Metode Pengumpulan Data

3.8.1 Kuesioner

Kuesioner adalah kumpulan data yang dibuat dengan memberikan kepada responden suatu formulir yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab. Sugiyono (2015:230). Peneliti meneruskan kuesioner kepada staf PT. Kelinci Mas Lumajang. Tujuan kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi metrik tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan kompensasi terhadap organizational citizenship behavior. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penggunaan skala likert.

Skala *likert* menurut Sugiyono (2015:168) mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Berikut ini menjelaskan format skala likert:

- | | |
|---|---|
| a. Setuju atau selalu atau sangat positif mendapat skor | 5 |
| b. Setuju atau sering atau positif mendapat skor | 4 |
| c. Ragu-ragu atau kadang-kadang atau netral mendapat skor | 3 |
| d. Tidak setuju atau hampir tidak pernah atau negative mendapat skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju atau tidak pernah atau sangat negative mendapat skor | 1 |

3.8.2 Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan (Sugiyono, 2015: 224). Untuk wawancara dalam penelitian ini, peneliti melakukan kepada karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang

selaku responden dengan berbagai metode, baik secara langsung, maupun melalui telepon. Tujuan wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi tentang permasalahan karyawan yang ada di PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.8.3 Observasi

Observasi adalah metode penelitian dimana peneliti mengamati secara langsung objek penelitian untuk menambah data dan informasi yang diperlukan (Sugiyono, 2013). Observasi yang dilakukan peneliti akan mencari informasi langsung dari topik penelitian dengan mengamati kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi pekerja PT. Kelinci Mas Lumajang.

3.9 Teknik Analisis Data

Data penelitian bersifat kuantitatif, sehingga teknik analisis data menggunakan statistik yang sudah tersedia. Misalnya, untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel, bila datanya ordinal maka statistik yang di gunakan adalah korelasi spreman rank, sedangkan bila datanya interval atau ratio digunakan korelasi pears dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu bertujuan untuk menjawab rumusan masalah atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2015:400).

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

Dalam pengujian instrumen perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas yang meliputi data dari responden yang mengisi informasi dalam kuesioner. Berdasarkan data responden pada kuisisioner tersebut harus berisi data yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketelitian antara data yang benar-benar ada di objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012: 455). Uji validitas penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor pada setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor total. Rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan antara lain:

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

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi.

n = Jumlah Observasi / responden.

X = Skor butir

Y = Skor total

Analisis faktor dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor yang diperoleh dari faktor dengan skor total. Jika korelasi setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Dalam penelitian ini, jika korelasi antara skor butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012:178).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008:137) Reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda.

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat, akurat, stabil atau konsisten dalam gejala tertentu. Suatu variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut. Hal ini dapat dilihat dari koefisien *alpha cronbach* yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Alpha Cronbach

No.	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabilitas
2.	0,20 – 0,40	Agak Reliabilitas
3.	0,40 – 0,60	Cukup Reliabilitas
4.	0,60 – 0,80	Reliabilitas
5.	0,80 – 1,00	Sangat Reliabilitas

Sumber : Nugroho, Y.A., (2011:33)

- a. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel
- b. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliabel
 2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini untuk mengetahui asumsi yang mendasari penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis berganda digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel independen terhadap

variabel dependen dan hubungan kausal maupun fungsi antara variable-variabel tersebut. (Riduwan, 2018:154).

1. Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui sebaran data antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data valid yang dapat digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Untuk uji normalitas data penelitian ini menggunakan *PP-Plot* pada program SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi dengan menekankan pada kepercayaan sebesar 5%. Kriteria untuk pengujian ini :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan beberapa cara berikut ini:

- a. Melakukan pemotongan data pada data yang berada jauh dari rata-rata, misalnya sangat tinggi atau sangat rendah.
- b. Perbesaran sampel.
- c. Melakukan transformasi data, seperti dilogartmakan. Dengan mentransformasi data maka data yang tidak normal akan membaik distribusinya karena rentangan data akan mendekati rata-rata.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara beberapa atau semua variabel. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi

antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diselesaikan. (Umar, 2008:177).

Untuk mengetahui data tersebut memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat output SPSS pada *table coefficient* jika nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 ($VIF < 10$) atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 berarti tidak menjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji apakah terdapat perbedaan antara variansi pengamatan dengan residualnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah ketika terdapat kesamaan varian dan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan tetap lainnya (homoskedastisitas). Kurniawan (2014) Model yang baik berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dasar keputusan dalam pengujian ini meliputi :

- a. Jika pada pola tertentu misalkan terdapat titik-titik (point) yang menghasilkan pola teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas dan titik menyebar diatas atau pada bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi ganda ketika peneliti ingin memprediksi apa yang akan menjadi situasi (kenaikan dan penurunan) dari variabel dependen (kriteria) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi (kenaikan atau penurunan nilai) sebagai faktor prediksi. Oleh karena

itu, analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2012: 277).

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 \dots + e$$

Keterangan :

Y = Organizational Citizenship Behavior

A = Koefesien Konstanta

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Dukungan Organisasi

X3 = Kompensasi

e = Error

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian analisis regresi linier berganda maka akan dilakukan uji hepotesis. Uji hipotesis sendiri bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara varoabel bebas dengan variabel terkait. Uji hipotesis merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berikut ini merupakan jenis pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan uji yang dilakukan untuk menentukan bahwa hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel dependen. Untuk menentukan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan kriteria uji antara lain Silaen (2018:215):

Jika $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis diterima.

Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti hipotesis ditolak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait. (Kuncoro, 2007:84)

Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior.

