

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan rumusan masalah, jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sahadi (2018:111) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang diambil dari sumbernya dan cara pengambilannya memakai alat atau pertanyaan yang sudah terstruktur sehingga data yang diperoleh terstruktur. Analisis secara kuantitatif dalam bentuk *statistic* dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis variable independen yang terdiri dari motivasi kerja serta komitmen organisasi dengan variabel dependen yaitu OCB. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, dengan teknik tersebut ditujukan untuk menguji hipotesisnya yang menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Analisis regresi linier berganda akan menguji hipotesis yang menyatakan hubungan secara parsial antara variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dengan variabel dependen (Y) yaitu *organizational citizenship behavior*.

3.2 Objek Penelitian

Variabel penelitian berkaitan erat dengan subjek yang akan diteliti, subjek pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap

organizational citizenship behavior. Sedangkan objek yang dipilih p penelitian ini yaitu guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, digunakan jenis data primer dan data sekunder, yang meliputi:

- a. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur atau alat pengumpul data langsung sebagai sumber informasi (Suharyati, 2020:34).. Peneliti menggunakan data primer berupa observasi, wawancara, dan hasil tanggapan atas kuisioner yang telah diberikan dan diisi oleh responden yang merupakan guru Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah ada sebelumnya dan dapat ditemukan melalui sumber-sumber yang telah tersedia, seperti perpustakaan, perusahaan, dan organisasi, dan kantor-kantor pemerintah (Sarwono, 2018:121). Data sekunder pada penelitian ini merupakan artikel, jurnal, buku, dan literatur lainnya yang sesuai dan berkaitan dengan topik penelitian serta data guru pada TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang diperoleh dari organisasi IGTK (Ikatan Guru Taman Kanak – Kanak).

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang penieliti gunakan pada penelitian ini merupakan data internal dan eksternal, yaitu :

- a. Jonathan (2018:125) menyatakan bahwa data internal merupakan informasi yang sudah tersedia pada lapangan. Data internal yang terdapat pada penelitian ini merupakan data jumlah guru TK dan alamat TK yang berada pada Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.
- b. Data eksternal adalah informasi bisa diperoleh melalui berbagai sumber lain (Jonathan, 2018:125). Data eksternal yang terdapat pada penelitian ini merupakan artikel, jurnal, buku-buku, dan literature yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut Wiratna (2016:4) merupakan keseluruhan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik serta kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK yang berada pada Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang sebanyak 163 dengan 32 sekolah. Berikut adalah keterangan seluruh guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Jumlah Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

No.	Taman Kanak – Kanak	Alamat	Jumlah Guru
1.	TK Aba Kaliwungu	Jl. Raya Sumberejo Kaliwungu	4
2.	TK Aba Tempeh Lor	jl. Raya Tempeh No. 145	9
3.	TK Ainul Hikmah	Jl. Tegalrejo	6
4.	TK Al Firdaus Tempeh	JL. PB Sudirman IV No. 04	9
5.	TK Al Hidayah Tempeh Lor	Jl. Kaliwungu	3
6.	TK Dharma Wanita 01 Lempeni	Jl. Raya Tempeh-Pasirian	3
7.	TK Dharma Wanita 2 Lempeni	Barat Lapangan Lempeni	6
8.	TK Dharma Wanita Gesang	Jl. Balai Desa Gesang	5
9.	TK Dharma Wanita Jokarto 01	Jl. Slamet Wardoyo	4
10.	TK Dharma Wanita Pulo	Belakang Masjid Al Multazam	5
11.	TK Dharma Wanita Sumberjati	Jl. Raya Sumberjati	5
12.	TK Dharma Wanita Tempeh Kidul	Jl. Wonomerto Kidul	4
13.	TK Dharma Wanita Tempeh Tengah	Jl. Raya Depan Makoramil Tempeh	5
14.	TK Miftahul Ulum Pandanwangi	Pandanwangi	6
15.	TK MNU Nurul Islam Pandanarum	Jl. Keramat Jaya Dusun Sumber Gentong	4
16.	TK Muslimat NU 02 Pulo	Jl. Kartini No. 16 B Pulo	7
17.	TK Muslimat NU Al Falahiyah Pandanarum	Dusun Parasgowang	4
18.	TK Muslimat NU Gesang	Jl. Masjid Gesang	5
19.	TK Muslimat NU Jatisari	Jl. Kedung Caring	6
20.	TK Muslimat NU Pulo 01	Jl. Ahmad Yani Pulo Kec. Tempeh	5

Lanjutan tabel 3.1 Jumlah Guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang

No.	Taman Kanak – Kanak	Alamat	Jumlah Guru
21.	TK Muslimat NU Pulo 01	Jl. Ahmad Yani Pulo Kec. Tempeh	5
22.	TK Muslimat NU Salafiyah Pandanwangi	Jl. K.H. Wahid Hasyim	6
23.	TK Muslimat NU Tempeh Tengah	Jl. Ir. Soekarno Gang Masjid Tempeh	9
24.	TK Negeri Pembina Kecamatan Tempeh	Jl. Raya Tempeh Gang SDN 02 Besuk	8
25.	TK Nurul Kalam Tempeh Kidul	Jl. IR. H. Juanda No. 234	5
26.	TK Permadi Putra Besuk	Jl. Lapangan Gg. Gunung Besuk	4
27.	TK PGRI Tempeh	Jl. Raya Tempeh	5
28.	TK PGRI Tunas Harapan Jatisari	Jl. Brawijaya RT-20 RW-04	4
29.	TK Tunas Bangsa PGRI Tempeh	Jl. Kapten Jama`ari No. 26	4
30.	TK Dharma Wanita 3 Lempeni	Jl. Kali Pancing	4
31.	TK Darul Ulum Pandanwangi	Jl. Hasanudin No.26	4
32.	TK Dharma Wanita Jokarto 02	Jl. Rambak Pakis	2

Sumber: Hasil olah data 2023

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik dimiliki oleh populasi serta digunakan pada penelitian (Wiratna, 2016:4). Kriteria pemilihan responden merupakan tenaga pendidik atau seorang guru, serta responden berada pada wilayah Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi bila jumlah populasi besar karena terdapat keterbatasan dana, waktu, dan tenaga.

Arikunto (2012:104) menyatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel dapat diambil secara keseluruhan (sensus). Namun, jika jumlah

populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sampel sebesar 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seseorang yang benar-benar representatif (mewakili). Sehingga teknik yang peneliti gunakan untuk menentukan ukuran sampel dipenelitian ini adalah teknik solvin. Pemilihan sampel dilakukan terlebih dahulu dengan mengetahui jumlah populasi yang diteliti, berikut merupakan rumus menemukan jumlah sampel minimum yang diperlukan yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketelitian akibat salah saat pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi 10% (0,10).

$$n = \frac{163}{(1+163.0.1^2)}$$

$$n = \frac{163}{2,63}$$

$$n = 61,9$$

$$n = 62 \text{ responden}$$

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 62 guru yang berada pada wilayah Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang tahun 2023.

3.4.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2022:81) menyatakan teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini membantu peneliti dalam menentukan bagaimana cara mendapatkan sampel yang mewakili populasi secara efisien dan valid. Pada dasarnya, metode sampling dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Adapun sampel yang diambil pada penelitian ini adalah guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Sedangkan teknik sampling yang peneliti gunakan pada penelitian ini merupakan jenis *probability sampling*. Dikarenakan *probability sampling* tidak dipilih secara acak. Sahadi mendefinisikan *probability sampling* atau yang sering juga dikenal sebagai random sampling sebagai sebuah teknik pengambilan sampel secara acak ke seluruh populasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam metode *probability sampling* pada penelitian ini merupakan *basic method* yaitu sampel random sederhana (*simple random sampling*) dikarenakan jumlah guru TK yang berada pada Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang relatif banyak, sehingga perlu digunakan cara *random numbers* sesuai dengan pengukuran sampel yang sudah dihitung melalui teknik solvin.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi fokus perhatian suatu penelitian. Terdapat dua variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

- a. *Variabel Independen*, pada bahasa Indonesia juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya suatu variabel terikat atau *dependen* (Sugiyono, 2022:39). Variabel independen pada penelitian yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2)
- b. *Variabel Dependen*, pada bahasa Indonesia juga disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2022:39). Variabel dependen pada penelitian ini merupakan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Pengertian definisi konseptual yaitu suatu konsep yang didefinisikan dengan referensi konsep yang lain, lebih bersifat hipotetikal dan tidak dapat diobservasi (Jonathan, 2018:68). Berikut merupakan devinisi konseptual dari masing-masing variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang menciptakan dorongan atau semangat dalam bekerja, atau dapat dikatakan sebagai pendorong semangat kerja (Ardana, 2014:193).

- b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan individu terus melakukan serta akan tetap tinggal dalam organisasi apa pun yang mereka rasakan baik perasaan positif maupun negatif (Pudjiarti, 2020:59)

c. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku individu yang bermanfaat untuk organisasi, namun tidak secara langsung diakui *system reward* formal (Pudjiarti, 2020:29).

3.5.3 Definisi Operasional

Pengertian definisi operasional Ghozali (2017:49) yaitu melekatkan makna pada suatu konsep atau variabel berkaitan erat dengan aktivitas untuk mengukur variabel tersebut.

a) **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah tenaga dorongan dari dalam yang menyebabkan manusia untuk melakukan sesuatu atau berusaha untuk melengkapinya (Maslow, 1970). Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam variable ini merupakan indikator motivasi kerja yang paling populer menurut Maslow (1954) yaitu teori kebutuhan bertingkat (*Hierarchy of Needs*), sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam hierarki kebutuhan, yang melibatkan aspek-aspek seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tidur, dan kebutuhan dasar lainnya yang diperlukan untuk kelangsungan hidup

2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi perasaan aman dan perlindungan terhadap bahaya dan kecelakaan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan hubungan sosial yang lebih dekat dengan orang lain. Ini melibatkan keinginan untuk memiliki persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang bermakna dengan orang lain.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dihormati, diakui, dan dihargai atas prestasi seseorang. Kebutuhan ini berkaitan dengan upaya untuk meraih penghargaan, status, dan apresiasi dari orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri terkait dengan pengembangan potensi pribadi seseorang. Ini melibatkan usaha untuk mencapai tujuan pribadi, mengeksplorasi minat dan bakat, dan merasa puas dengan diri sendiri melalui pencapaian pribadi yang signifikan.

b) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara individu dan organisasi. Hal ini ditandai oleh penerimaan individu terhadap tujuan organisasi, menunjukkan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan, serta aktif dalam mendukung usaha-usaha organisasi. Komitmen organisasi juga ditunjukkan melalui keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Erika, 2018:42-43). Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi menurut Allen (1997:11) mencantumkan dalam penelitiannya, terdapat tiga Indikator yang digunakan yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (komitmen efektif) merupakan keterikatan karyawan secara psikologis terhadap organisasi yang bersifat positif dapat diartikan sebagai adanya komitmen dari karyawan. sehingga karyawan tersebut secara aktif menerapkan dirinya dengan tujuan organisasi dan tetap ingin mempertahankan peran mereka dalam organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) merupakan suatu kewajiban bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi karena biaya yang harus ditanggung (baik dalam bentuk biaya ekonomi maupun sosial) untuk keluar dari organisasi tersebut lebih tinggi.
- 3) *Normative Comitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen individu untuk tetap menjadi anggota organisasi muncul saat organisasi telah memberikan pelatihan atau investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (karyawan). Dalam hal ini, anggota organisasi cenderung merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi dengan maksud membayar kembali hutang tersebut. Sehingga, anggota memiliki komitmen terhadap organisasi karena merasa bahwa memiliki komitmen tersebut adalah hal yang seharusnya dilakukan.

c) *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan sikap baik anggota organisasi yang ditunjukkan dalam keinginan mereka guna bekerja dan berkontribusi pada organisasi (Badrun, 2022: 2). Indikator *organizational citizenship behavior* yang digunakan menurut ss sebagai berikut :

- 1) *Altruism*, adalah tindakan karyawan untuk membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan, baik itu terkait tugas di dalam organisasi maupun masalah pribadi mereka.
- 2) *Civic virtue*, adalah perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, di mana karyawan cenderung untuk mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi tentang cara meningkatkan prosedur di organisasi, dan melindungi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.
- 3) *Conscientiousness*, adalah perilaku yang ditunjukkan dengan usaha untuk melampaui harapan yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana perilaku sukarela ini bukanlah tugas atau kewajiban dari karyawan tersebut.
- 4) *Courtesy*, adalah tindakan untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja guna menghindari masalah antar karyawan. Dengan memiliki courtesy, seseorang menunjukkan penghargaan dan perhatian terhadap orang lain.
- 5) *Sportsmanship*, adalah perilaku yang menunjukkan toleransi terhadap situasi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada dasarnya yaitu alat yang digunakan pada penelitian ini untuk mengumpulkan data dan yang dibutuhkan (Purnia, 2020:9). Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel selanjutnya instrumen penelitian dan skala dalam pengukuran disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Tabel Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	1. Guru merasa puas pada gaji yang diterima 2. Jaminan kesehatan kerja serta keselamatan dalam berkerja terlaksana dengan baik 3. Saat guru membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja akan selalu siap memberikan pertolongan 4. Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi akan memotivasi kerja pada guru 5. Guru memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya	Ordinal	Maslow (1954)
Komitmen Organisasi (X2)	<i>Affective Commitment</i> <i>Continuance Commitment</i> <i>Normative Commitment</i>	1. Guru memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi 2. Guru merasa rugi apabila meninggalkan pekerjaannya 3. Guru memiliki kewajiban setia kepada pekerjaannya 4. Guru merasa segan apabila keluar dari pekerjaannya karena telah diberikan fasilitas 5. Guru telah terikat kontrak kerja dengan pekerjaannya sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	Ordinal	Allen dan Meyer (1990)

Lanjutan Tabel 3.2 Tabel Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Instrumen	Skala Pengukuran	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Altruism</i> <i>Civic virtue</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Courtesy</i> <i>Sportsmanship</i>	1. Kesiediaan guru dalam membantu rekannya yang sedang mengalami kesulitan 2. Selalu hadir dalam perkumpulan organisasi walaupun bukan hal yang wajib diikuti 3. Kesadaran berperan aktif dalam hal pembenahan dan perkembangan organisasi 4. Kesadaran guru untuk saling menjaga hubungan agar terhindar dari masalah – masalah <i>interpersonal</i> antar rekan kerja	Ordinal	Organ (2015)

Sumber: Hasil olah data 2023

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Kuisoner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data menggunakan cara memberikan pernyataan lisan maupun tertulis dimana responden akan menjawab (Sugiyono, 2017:225). Peneliti membagikan kuisoner kepada guru TK Kecamatan tempeh Kabupaten Lumajang untuk mengisi butir pernyataan mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi sebagai variabel independen atau varibael bebas serta *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Sugiyono (2015:168) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok fenomena sosial. Adapun bentuk skala likert pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.7.2 Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh peneliti guna menyempurnakan penelitian agar mendapatkan hasil yang maksimal (Bambang, 2022:165). Peneliti melakukan observasi dengan cara pengamatan langsung objek penelitian pada Guru TK yang berada pada Kecamatan tempeh Kabupaten Lumajang mengenai motivasi kerja guru, komitmen organisasi guru serta perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada guru.

3.7.3 Wawancara

Dini (2020:27) menyatakan bahwa wawancara merupakan cara menjanging informasi atau data melalui interaksi verbal/lisan. Wawancara yang dilakukan peneliti kepada guru TK Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang melalui tanya jawab pada guru terkait fenomena-fenomena terkait variable penelitian, jumlah guru beserta tugasnya, serta informasi lain terkait dengan penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022:147) adalah kegiatan sesudah data seluruh tanggapan responden atau

sumber data lain terkumpul, yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Sebelum menguji hipotesis, penting untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan tanggapan dari responden. Selanjutnya, dilakukan uji analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal dan bebas dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.8.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2022:121) mengungkapkan hasil penelitian yang valid ketika ada kesamaan antara informasi yang dikumpulkan dan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti dalam penelitian. Validitas berarti bahwa instrumen atau alat pengukuran dapat secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen tersebut benar-benar memperoleh informasi yang relevan dan tepat tentang variabel yang sedang diukur.

Item-item yang menunjukkan korelasi positif yang tinggi dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi. Syarat minimum yang umumnya dianggap memenuhi syarat adalah jika korelasi antara item dengan skor total mencapai $r = 0,3$. Jika korelasi antara item dengan skor total kurang dari 0,3, maka item pernyataan dalam instrumen tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Rohim (2020:92) merupakan indeks yang menunjukkan pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas

digunakan untuk mengukur keandalan atau konsistensi suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel. Reliabilitas diukur menggunakan uji statistik Cronbach's alpha (α). Suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. (Bhuno, 2005 : 72). Apabila indeks pengukuran reliabilitas atau nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60, maka item-item pernyataan pada kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Cronbach Alpha (α). Indek kriteria reabilitas dibedakan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tabel Kriteria Realiabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Indikator
1.	0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 - 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Sugiyono, 2015:202-204)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Siregar (2015:125) adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada uji analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Dalam penelitian ini, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, berikut merupakan penjelasannya:

a. Uji Normalitas Data

Darma (2019:118) menyatakan uji normalitas data adalah uji untuk mengetahui langkah atau proses jenis analisis statistik apa yang digunakan dalam penganalisisan selanjutnya. Untuk mengetahui normalitas data dapat dilakukan

menggunakan grafik normal *probability plot* yaitu data yang membentuk titik-titik yang menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yaitu dari kiri bawah kekanan atas, demikian pula pada grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang normal tanpa adanya kemiringan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Riyanto (2020:139) merupakan kolerasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variable bebas lainnya. Pada uji ini berguna untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Dengan menggunakan metode nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka menyatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variable bebas dalam dalam regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Riyanto (2020:139) menyatakan uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian pada residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ferdinand (2014) menyatakan apabila pada tingkat $\alpha=5\%$ variabel independen tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka uji heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, karena peneliti ingin memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Oleh karena itu uji analisis regresi linear berganda akan

dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2013:277) menyatakan persamaan regresinya yaitu:

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

Keterangan:

Y = variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior*

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi variabel motivasi kerja

b₂ = koefisien regresi variabel komitmen organisasi

X₁ = motivasi kerja

X₂ = komitmen organisasi

e = error

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (*organizational citizenship behavior*).

a. uji t (Uji parsial)

Uji t dibutuhkan agar dapat mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu motivasi kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yakni *organizational citizenship behavior*. Sugiyono (2009:84) mengungkapkan menghitung rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas (X)

sb = *standard error*

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel-variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan baik. Model yang baik ditandai dengan nilai R^2 yang tinggi, di atas 80%. Dalam penelitian ini, model R Square digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu organizational citizenship behavior. Ghazali (2013), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Dalam penelitian ini, digunakan koefisien determinasi R Square untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.