

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian jenis ini menggunakan instrumen penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Hipotesis sebelumnya diuji melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan statistik (Sugiyono, 2015: 36). Dalam penelitian ini, variabel bebas (X), yaitu perilaku warga negara, motivasi, dan disiplin kerja, diuji terhadap variabel bebas (Y), kinerja pegawai. Karena variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah OCB (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel bebas (Y) kinerja pegawai, maka hipotesis.

3.2 Objek Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang yang menjadi subjek penelitian ini dipilih sebagai tempat dilakukannya penelitian ini dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah membantu masyarakat lumajang saat bencana terjadi.
- b. Masyarakat peneliti menerima banyak dukungan dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- c. Peneliti dapat dengan mudah mengakses lokasi objek penelitian ini, sehingga memudahkan penelitian.
- d. Pengusaha melayani sebagai responden terbuka untuk membantu peneliti dalam menyusun data kuesioner.

Fokus penelitian adalah hubungan antara variabel bebas (X), yaitu perilaku ocb, motivasi, dan disiplin kerja, dan variabel terikat (Y), yaitu kinerja anggota staf Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berikut:

a. Data Utama

Informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti informasi dari orang lain dan dari survei atau wawancara yang biasanya dilakukan oleh peneliti, dianggap sebagai data primer (Cooper dan Emory, 1996) dalam Sugiarto (2017:178). Survei lapangan yang menggabungkan semua teknik pengumpulan data asli Kuncoro (2013: 148). Sumber informasi utama untuk penelitian ini adalah hasil wawancara dan tanggapan kuesioner dari responden, khususnya pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

b. Data Sekunder

Biasanya data sekunder telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan disebar luaskan kepada masyarakat pengguna data Kuncoro (2013: 148). Data sekunder menurut Suliyanto (2018: 156) adalah data yang didapatkan tidak secara langsung didapatkan dari subjek penelitian melainkan didapatkan dari pihak lain yang bertujuan komersial ataupun non komersial. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data catatan atau dokumentasi, jumlah karyawan, profil kantor kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Lumajang.

3.3.2 Sumber Data

Data internal dan eksternal digunakan dalam penyelidikan ini, dan sumber masing-masing tercantum di bawah ini:

a. Data Internal

Data internal adalah informasi yang dihasilkan oleh suatu organisasi itu sendiri, menurut Kuncoro (2013: 148). Sebaliknya, data internal menurut Suryani (2015: 170) adalah informasi yang berasal dari dalam suatu organisasi dan mencerminkan suatu situasi atau aktivitas di dalamnya. Profil instansi, bagan organisasi, dan statistik kinerja personel diberikan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Data Eksternal

Paramita & Riza (2018: 72) mengatakan bahwa data eksternal adalah data yang berasal dari perusahaan atau organisasi luar. Oleh karena itu, sumber data eksternal adalah yang bukan bagian dari korporasi atau entitas terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jurnal, publikasi, dan sumber lain yang terkait dengan topik penelitian.

3.4 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan komponen kajian, dimana komponen merupakan entitas diskrit yang dibutuhkan sebagai sumber data Kuncoro (2013: 123). Populasi menurut Darmawan (2014:137) adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah yang luas. Dalam penelitian ini

populasinya yaitu seluruh pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Menurut data yang ada pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang pada bulan Januari 2023 total 62 Pegawai, terdapat 16 ASN dan yang di lampirkan pada penelitian ini Non ASN yang berjumlah 46 Pegawai.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Untuk mendapatkan populasi yang benar-benar mewakili, sampel menunjukkan susunan dan ukuran populasi, dan inferensi dilakukan pada populasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus (Sugiyono, 2015). Metode ini digunakan untuk mengambil sampel dari setiap anggota populasi (Sugiyono, 2015). Sensus adalah istilah tambahan untuk sampling jenuh. Sebagaimana jumlah karyawan yang diidentifikasi dalam penelitian ini, diidentifikasi 46 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel, menurut Sugiyono (2017:66), didefinisikan sebagai objek penelitian yang dapat dipelajari untuk mengumpulkan informasi tentangnya dan menghasilkan kesimpulan. Nilai sesuatu yang dapat berubah atau bervariasi disebut variabel. Ada kemungkinan bahwa objek atau individu yang sama memiliki nilai yang berbeda pada waktu yang berbeda, atau bahwa objek atau individu lain memiliki nilai yang berbeda pada waktu yang sama, menurut Kuncoro (2013:49). Menurut Indrawan (2014:12) variabel merupakan turunan konsep yang didalamnya terdapat data atau informasi yang bervariasi dan sifatnya

dinamis, fleksibel, fluktuatif, serta memiliki karakteristik yang bermutu. Ada dua kategori variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Independen atau *Independent Variable* (X)

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah sikap warga negara (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Variabel bebas mempengaruhi variabel lain yang menyebabkan perubahan variabel dependen (Silaen 2014:73).

b. Variabel Dependen atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang paling krusial dalam observasi, menurut Kuncoro (2013: 50). Perubahan masa depan variabel dependen dapat diprediksi oleh pengamat. Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian.

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Menurut Bakry (2016:24), definisi konseptual adalah definisi yang menggambarkan suatu konsep dengan menggunakan konsep lain

a) *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku pegawai yang secara sukarela untuk mencapai hasil yang melebihi standar yang telah ditetapkan bersifat menolong dengan harapan tidak meningkatkan diri sendiri tetapi juga berkontribusi pada kelompok kerja.

b) *Motivasi* (X2)

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari keinginan sendiri untuk mencapai hasil yang baik dalam organisasi. Seseorang dapat dimotivasi untuk melakukan

tugas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan melalui sarana formal dan informal.

c) Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah suatu perilaku mentaati dan mematuhi peraturan serta norma yang ada. Ketaatan dan kepatuhan sebenarnya dilandasi oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, bukan oleh ketakutan atau keterpaksaan. Salah satu jenis pelatihan yang dikenal sebagai disiplin pegawai adalah disiplin tindakan manajemen, yang bertujuan untuk mendorong pegawai untuk memenuhi berbagai persyaratan dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai yaitu hasil akhir dari kinerja pegawai yang mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh pegawai agar pegawai memiliki kemampuan tertentu sehingga dapat bekerja sesuai yang diharapkan.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu memberi atau memberikan makna pada suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengklarifikasi atau memanipulasi variabel. Definisi operasional mengatakan pada pembaca laporan penelitian apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis (Sutama,2016:52).

a. *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Kaswan (2015:280) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu tambahan yang tidak dapat diidentifikasi secara

langsung atau jelas dalam sistem kerja formal dan memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasi organisasi secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas maka indikator tentang *organizational citizenship behavior* menurut Organ dalam (Saleem & Amin, 2013) yaitu:

1. *Altruism* yaitu membantu rekan kerja melakukan tugas mereka.
2. *Conscientiousness*, yang berarti memenuhi persyaratan pekerjaan yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
3. *Civic Virtue* yaitu perilaku yang menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. *Sportmanship* yaitu menunjukkan sikap siap untuk menghadapi situasi yang tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
5. Kepatuhan yaitu perilaku sopan dan teratur yang membantu mencegah konflik antar orang.

Pernyataan kuisioner berdasarkan indikator diatas sebagai berikut:

1. Saya senang hati membantu teman sekerja.
2. Saya menyelesaikan tugas yang di berikan.
3. Saya sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan kantor.
4. Saya tidak pernah mengeluh terhadap kebijakan kantor.
5. Sesama pegawai harus bersikap sesuai dengan peraturan.

b. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang diharapkan suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Motivasi juga mendorong hasrat seseorang untuk melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehingga mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka (Ekhsan, 2019).

Indikator tentang motivasi menurut Bahri (2017) sebagai berikut:

- 1) Kinerja: pegawai yang sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi mereka. Jika mereka diberi penghargaan oleh atasan atau kebijakan perusahaan, pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai target perusahaan.
- 2) Penghargaan. Jika pegawai diberi penghargaan mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai target perusahaan.
- 3) Tantangan. Jika pegawai melihat kinerja mereka dinilai, mereka akan merasa lebih tentang kinerja mereka.
- 4) Tanggung Jawab: Tugas yang harus diselesaikan oleh orang yang bertanggung jawab.

- 5) Pengembangan: Ini adalah aktivitas yang dimaksudkan untuk mengembangkan potensi, meningkat kualitas kerja, dan meningkatkan kesadaran diri.
- 6) Keterlibatan. Dalam lingkungan kelompok mental dan emosional, mereka cenderung berkontribusi pada tujuan kelompok dan memikul berbagai tugas untuk menyelesaikan tugas.
- 7) Kesempatan: Dorongan motivasi diri mempengaruhi kesempatan untuk mewujudkan rencana dan pencapaian diri dengan meningkatkan kinerja.

Pernyataan kuisisioner berdasarkan indikator diatas sebagai berikut:

1. Atasan selalu memberikan *reward* apabila menjalankan tugas.
2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi.
3. Saya merasa tertantang untuk tugas yang diberikan.
4. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab.
5. Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan.
6. Hubungan atasan dengan pegawai menjadi prioritas.
7. Pegawai yang memiliki prestasi kerja mendapatkan promosi.

c. Disiplin Kerja (X3)

Didisiplin kerja, menurut Mangkuprawira (2017), didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi. Disiplin kerja adalah standar sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk mempengaruhi orang-orang yang bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi (Saripuddin, 2021).

Agustini (2020) mengatakan bahwa ini adalah tanda-tanda pekerja yang disiplin:

- 1) Tingkat kehadiran, yang menunjukkan seberapa sering karyawan hadir untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan, dan seberapa sering mereka tidak hadir.
- 2) Tata cara kerja, yang menjelaskan aturan yang harus diikuti oleh semua karyawan organisasi.
- 3) Ketaatan pada pimpinan, yang berarti mengikuti arahan perintah pemimpin untuk mencapai hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yang menunjukkan bagaimana seseorang dengan sukarela melakukan apa yang harus mereka lakukan.

Pernyataan kuisisioner berdasarkan indikator diatas sebagai berikut:

1. Pegawai harus tepat waktu yang ditetapkan kantor.
2. Pegawai harus patuh terhadap aturan kantor.
3. Saya mengikuti arahan pimpinan.
4. Suka rela mengerjakan tugas.

d. Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2016:1) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berkembangnya sebuah instansi tidak terlepas dengan adanya kinerja serta tanggung jawab bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan maju sesuai dengan tujuan utama yang ingin instansi tercapai.

Menurut penjelasan ini, indikator kinerja karyawan terdiri dari empat (empat) komponen, menurut Edison (2017:205) yaitu:

1. Menumpukan pada pencapaian target
2. Anggota berkomitmen pada kualitas
3. Selesaikan tugas tepat waktu
4. Jelas dan dapat dipertanggungjawabkan

Pernyataan kuisisioner berdasarkan indikator diatas sebagai berikut:

1. Saya harus mencapai target yang diinginkan.
2. Saya memiliki komitmen mencapai tujuan organisasi.

3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Hasil kerja dapat di pertanggung jawabkan.

3.6 Instrumen Penelitian

Intinya, penelitian melibatkan pengukuran peristiwa sosial atau alam, oleh karena itu alat pengukuran yang akurat sangat penting. Instrumen penelitian adalah istilah untuk alat pengukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati secara khusus. Istilah “variabel penelitian” merujuk pada kejadian tersebut (Sugiyono, 2017: 102). Kuantitas alat yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan oleh kuantitas variabel yang diteliti. Meskipun beberapa instrumen penelitian sekarang telah dibakukan, beberapa masih dibuat oleh peneliti sendiri. Setiap instrumen penelitian harus memiliki skala pengukuran agar diperoleh hasil yang benar. Sugiyono (2019) skala pengukuran yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan bila digunakan menghasilkan data kuantitatif. Sugiyono (2019:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuisisioner yang dibagikan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Civic virtue</i> 4. <i>Sportmanship</i> 5. <i>Courtesy</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya senang hati membantu teman sekerja. 2. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan. 3. Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang 	<i>Likert</i>	Organ dalam (Saleem & Amin, 2013)

			diadakan kantor.		
			4. Saya tidak pernah mengeluh terhadap kebijakan kantor.		
			5. Sesama pegawai harus bersikap sesuai dengan peraturan.		
2	Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu memberikan <i>reward</i> apabila menjalankan tugas. 2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi. 3. Saya merasa tertantang untuk tugas yang diberikan. 4. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab. 5. Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan. 6. Hubungan atasan dengan pegawai menjadi prioritas. 7. Pegawai yang memiliki prestasi kerja mendapatkan promosi. 	<i>Likert</i>	Bahri (2017)
3	Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara kerja 3. Ketaatan Pada Pemimpin 4. Kesadaran bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai harus tepat waktu yang ditetapkan kantor. 2. Pegawai harus patuh terhadap aturan kantor. 3. Saya mengikuti arahan pimpinan. 4. Suka rela mengerjakan tugas. 	<i>Likert</i>	Agustini (2020)
4	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menumpukkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya harus mencapai 	<i>Likert</i>	Edison

Pegawai	pada pencapaian tujuan	target yang diinginkan.	(2017:205)
	2. Anggota berkomitmen pada kualitas	2.Saya memiliki komitmen mencapai tujuan organisasi.	
	3. Selesaikan tugas tepat waktu	3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
	4. Jelas dan dapat dipertanggungjawabkan	4. Hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan.	

Sumber : Hasil olah data 2023

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi merupakan suatu hal yang memusatkan perhatian terhadap suatu objek penelitian dengan menggunakan seluruh indra (Silaen, 2014:153). Peneliti mencatat temuannya dengan mempelajari pokok bahasan penelitian yaitu yaitu *organizational citizenship behavior*, motivasi, dan disiplin kerja personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang.

3.7.2 Dokumentasi

Catatan masa lalu dapat ditemukan dalam dokumen. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau kreasi zaman oleh seseorang, menurut Sugiyono (2015: 396). Kertas data kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang digunakan sebagai dokumentasi untuk mengumpulkan data.

3.7.3 Wawancara

Untuk mengumpulkan informasi dari responden, wawancara merupakan percakapan dua arah. Jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang harus diteliti, serta jika jumlah responden sedikit

atau kecil, dan peneliti ingin mempelajari hal-hal yang lebih mendalam dari responden, maka peneliti memanfaatkan wawancara sebagai strategi pengumpulan data Sugiyono (2015: 224).

Staf dan pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang menjadi subjek wawancara yang dilakukan untuk penelitian ini.

3.7.4 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan kepada responden penelitian (Suryani,2015:173). Penyebaran kuisisioner sebagai bahan penelitian yang diberikan kepada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang.

Untuk mengukur data tentang bagaimana perilaku ocb, motivasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan, setiap jawaban dari setiap kuisisioner diberikan skor. Skala *likert* digunakan untuk memberikan skor.

Menurut Sugiyono (2015:166) bentuk dari skala *likert* merupakan:

- | | |
|--|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/hampir/tidak pernah/negative diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor | 1 |

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabelnya, menampilkan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk

menguji tesis yang diajukan (Sugiyono,2015:254). Multikolonieritas (*multycolonearity*) dan heterokedastisitas (*heterokedasicity*) adalah komponen dari teknik asumsi linier berganda yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisisioner.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Setelah pengujian instrumen, validitas dan reliabilitas kuisisioner harus diuji, yang merupakan asumsi dasar yang harus dipenuhi pada tahap berikutnya.

a. Pengujian Validitas

Validitas merupakan tingkat kecocokan alat ukur untuk pengukuran yang benar-benar cocok untuk mengukur sesuatu yang sedang diukur (Silaen,2014:117).Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono,2017:125). Untuk perhitungan uji validitas, di butuhkan dengan rumus koefisien product momen (Silaen,2014:120).

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

Keterangan :

n : jumlah responden

x : skor variabel (jawaban responden)

y : skor total dari variabel (jawaban responden)

Formulasi ini mengaitkan jumlah skor faktor dengan skor keseluruhan. Menurut penelitian ini, jika korelasi antara skor total kurang dari 0,3, instrumen tersebut dianggap salah (Silaen, 2014:119).

b. Pengujian Reliabilitas

Metode *Croancbach Alpa* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini. Reliabilitas adalah uji pengukuran instrumen yang menghasilkan data yang sama setelah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2014). Reliabilitas didefinisikan sebagai presisi atau ketepatan suatu alat atau pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur harus memiliki fitur yang memungkinkan ketepatan atau ukuran yang akurat, yaitu ukuran yang sesuai dengan yang diinginkan, dan sifatnya harus sedemikian rupa sehingga dapat ditoleransi kesalahan pengukuran yang sifatnya tidak teratur (Silaen, 2018:107).

Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabel

No	Alpha	Tingkat Reliabel
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 : Nugroho dalam (Kusuma, 2021:71)

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari pengujian normalitas, multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas. Menurut Rukajat (2018:16), karena penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, maka dibutuhkan uji asumsi klasik.

a) Pengujian Normalitas

Uji normalitas data, menurut Sugiyono (2017:239), digunakan untuk menentukan apakah residual yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji normalitas menentukan normalitas variabel yang diteliti terlepas dari apakah variabel tersebut berdistribusi normal atau tidak. Ini penting karena jika data untuk setiap variabel tidak normal, statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis ini. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah metode grafis yang mengamati distribusi diagonal sumber data probabilitas normal (P-plot). Kriteria uji normalitas data ini dengan menggunakan *probability* (P-Plot) sebagai berikut:

- 1) Data dianggap berdistribusi normal ketika data tersebar di plot histogram
- 2) Data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data yang terdistribusi tidak mengikuti diagonal atau plot histogramnya

b) Pengujian Multikolinearitas

Kemampuan model regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara beberapa variabel bebas diuji multikolinearitasnya. Masalah multikolinearitas perlu dipecahkan jika ada korelasi. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat terganggu (Saputra, 2021). Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF). a. Jika menghasilkan nilai $VIF < 10$, maka terjadi multikolinearitas. b. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 di sebut tidak terjadi multikolinearitas.

c) Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi memenuhi persyaratan variansi pengamatan dan kesamaan residual. Metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan variabel independen (SRESID). Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,5 maka setiap variabel tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas (Arofah, 2015).

3.8.3 Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi berganda menggunakan SPSS adalah metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. Melalui program SPSS, perhitungan yang valid untuk analisis ini dapat dilakukan secara otomatis. Di antaranya, terbukti bahwa ada hubungan positif antara variabel independen (X) yang diambil dalam perhitungan (Arofah, 2015). Pengaruh ocb, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang dipelajari melalui analisis regresi linear berganda. Berikut adalah rumus umum untuk model persamaan regresi linier berganda (Widarjono, 2015):

Menurut Sugiyono (2016:275), metode regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah variabel terkait

A = Konstan

B1-3 = Koefisien regresi variabel bebas ke 1 sampai ke 3

X1 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

a, b1, b2 dan b3 = Konstanta

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Setelah validasi analisis linier berganda, uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen (*organizational citizenship behavior*, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rizki (2020) Uji t berfungsi untuk membuktikan hipotesis dengan mengetahui secara variabelindependen satu persatu terhadap variabel dependen di uji dengan cara signifikan. Hipotesis nol (H_0) adalah asumsi yang benar dan kemudian akan dibuktikan salah satu oleh sampel yang ada, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) dibuktikan kebenaran ketika hipotesis nol dibuktikan.

Studi kasus pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang menggunakan uji t untuk menentukan apakah variabel-variabel berikut signifikan atau tidak terhadap pengaruh sikap warga negara organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Prosedur berikut harus diambil untuk menguji teori:

1. Merumuskan Hipotesis

H₁ : OCB sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

H₂ : Motivasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

2. Dengan menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Pilih standar evaluasi :

Hipotesis diterima, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Hipotesis ditolak, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

4. Menentukan nilai t hitung

5. Menentukan nilai t tabel

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang dihitung dengan menggunakan nilai *R-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen dijelaskan oleh koefisien determinasi (R²) yang mendekati

variabel dependen (Saputra, 2021). Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen ke variabel dependen.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel bebas *organizational citizenship behavior*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mencari berapa besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

