

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Proses mempelajari informasi baru melalui analisis data numerik dikenal sebagai penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2021). Singkatnya, guna menemukan jawaban atas permasalahan penelitian, pendekatan ini menggunakan pengetahuan eksan dan numerik data.

Penelitian ini untuk mengetahui dampak dan hubungan sebab-akibat antara variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dengan variabel bebas komitmen (X1) dan keadilan organisasi (X2). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan keadilan organisasi memengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lumajang.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merujuk pada segala sesuatu yang menjadi fokus atau sasaran dalam suatu penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau fenomena tertentu. Menurut Sugiyono (2021), pemilihan objek penelitian sangat penting karena akan memengaruhi proses pengumpulan dan analisis data.

Objek variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen dan keadilan organisasi terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di BKD Kabupaten Lumajang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data dapat dibagi menjadi dua kategori utama: data primer dan data sekunder. Data sekunder berasal dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, sedangkan data primer diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah sumber data yang dikumpulkan melalui survei lapangan yang memanfaatkan semua metode pengumpulan data awal (Paramita & Rizal, 2018). Data utama dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari para tenaga kerja di BKD Lumajang. Kuesioner akan disusun dengan memuat faktor yang memengaruhi OCB yang meliputi komitmen dan keadilan organisasi.

3.3.2 Sumber Data

Data internal berasal dari sumber di dalam organisasi (Paramita & Rizal, 2018). Informasi ini berisi data yang mewakili organisasi. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lumajang ialah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data internal juga berasal dari laman *website* BKD.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Sugiyono (2021), populasi merujuk pada sekumpulan item atau individu yang dipilih untuk dianalisis oleh peneliti, berdasarkan atribut atau karakteristik tertentu yang relevan. Populasi umum dan sasaran adalah dua kategori dalam penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di Badan Kepegawaian Daerah Lumajang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021), sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili ukuran dan susunan populasi tersebut. Jika ukuran sampel tidak cukup untuk mewakili seluruh populasi karena keterbatasan sumber daya, waktu, atau tenaga, peneliti dapat menggunakan sampel sebagai pengganti populasi. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut diharapkan dapat berlaku untuk populasi secara umum. Oleh karena itu, penting bagi sampel yang dipilih untuk benar-benar representatif.

Menurut Sugiyono (2021), teknik sampling adalah metode untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, strategi pengambilan sampel berbasis populasi digunakan dengan menggabungkan pendekatan sampel jenuh dan *non-probability sampling*. Sampel jenuh adalah strategi di mana setiap anggota populasi yang relevan dipilih untuk menjadi bagian dari sampel dalam penelitian.

Sampel dalam penelitian ini bersumber dari 39 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil), dan 16 orang PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Jadi,

total sampel dari ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam BKD Lumajang adalah berjumlah 55 orang.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, organisasi, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2021).

a. Variabel Independen

Variabel ini biasa disebut sebagai stimulus, anteseden, variabel prediktor. Variabel independen (bebas) adalah faktor yang memengaruhi atau menyebabkan berubahnya atau munculnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Komitmen (X1) dan Keadilan (X2) organisasi.

b. Variabel Depend

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang bisa dipengaruhi atau sebagai akibat dari adanya variabel bebas sebagai stimulus, dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini masing-masing adalah sebagai berikut:

a. Komitmen (X1)

Menurut Rudini (2024), komitmen adalah kemampuan dan keinginan individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan

organisasi, serta bertindak sesuai dengan tujuan atau kebutuhan organisasi. Dari pernyataan tersebut, maka komitmen dalam konteks ini adalah sejauh mana pegawai memberikan kemampuan dan keinginannya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

b. Keadilan Organisasi (X2)

Keadilan organisasi fokus pada bagaimana otoritas dan pengambil keputusan memperlakukan para pekerja (Nur Utami *et al.*, 2023). Penilaian terhadap penerapan prinsip keadilan dalam organisasi dapat dilakukan dengan beberapa indikator, yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif, dan keadilan interaksional.

Persepsi keadilan prosedural berfokus pada pandangan karyawan mengenai kewajaran dalam proses penghargaan dan keputusan hukuman yang diambil oleh organisasi. Keadilan distributif berhubungan dengan keadilan dalam hal jumlah dan bentuk penghargaan, seperti gaji, pelatihan, promosi, dan pemecatan. Sementara itu, keadilan interaksional berkaitan dengan nilai keadilan yang muncul dari interaksi antara perusahaan dan karyawan, yang mencakup aspek perlakuan, netralitas, dan kepercayaan (Rudini, 2024).

c. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Menurut Rudini (2024), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki beberapa pengertian, yaitu: pertama, merupakan perilaku yang tidak terkait langsung dengan tugas formal yang ditetapkan oleh organisasi, bersifat sukarela, tidak mementingkan diri sendiri, tidak dilakukan karena paksaan, dan lebih mengutamakan kepentingan orang lain (seperti rekan kerja atau organisasi); kedua, merupakan perilaku individu yang muncul sebagai refleksi dari kepuasan kerja

berdasarkan kinerja, yang tidak diperintahkan secara formal, namun sangat berpengaruh pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi; ketiga, tidak berhubungan langsung dengan kompensasi atau sistem penghargaan formal karena sifatnya yang sukarela.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk yang menjelaskan secara jelas dan spesifik cara pengukuran variabel oleh peneliti (Sudaryono, 2018). Dengan demikian, meskipun variabel yang diukur sama, metode pengukurannya bisa berbeda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya.

Berikut ini definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini:

a. Komitmen (X1)

Menurut Rudini (2024), komitmen dapat diukur dari 3 hal berikut:

- 1) Komitmen Afektif, keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, misalnya pegawai merasa bersemangat untuk terlibat lebih banyak dalam sebuah organisasi dan ingin memberikan dedikasi yang lebih bagi organisasi.
- 2) Komitmen Berkelaanjutan, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, misalnya pegawai bersedia atas kemauan sendiri berusaha tinggi dan aktif dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Komitmen Normatif, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, misalnya pegawai merasa bahwa dengan loyalitas dan peran yang optimal akan memberikannya sebuah keuntungan, baik secara materil maupun non-materil.

Komitmen individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pemimpin organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi (Rudini, 2024).

b. Keadilan Organisasi (X2)

Keadilan organisasi dipahami sebagai persepsi keseluruhan seorang karyawan mengenai tingkat keadilan di tempat kerja, yang meliputi keadilan distributif, prosedural, informasional, dan interpersonal (Nur Utami *et al.*, 2023). Berikut indikator dalam variabel ini:

- 1) Keadilan prosedural, didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi, misalnya sejauh apa pegawai merasa bahwa dirinya dihargai dan diapresiasi atas kinerjanya, maupun terkait dengan bagaimana pegawai diberikan hukuman atas kesalah yang dibuatnya.
- 2) Keadilan distributif, mengarah pada keadilan jumlah dan penghargaan seperti masalah penggajian, pelatihan, promosi, maupun pemecatan. Dalam lembaga pemerintahan, gaji sudah diatur dalam perundang-undangan, namun dalam konteks penelitian ini yang menjadi sorotan adalah sejauh mana pegawai mendapatkan pelatihan kerja, promosi jabatan, keterbukaan peluang karir, maupun proses mutasi, rotasi, atau pemecatan.
- 3) Keadilan interaksional, merupakan nilai keadilan karena adanya proses interaksi antara perusahaan dengan karyawan yang meliputi unsur perlakuan, netralitas dan kepercayaan. Misalnya pegawai diajak untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan organisasi, tidak ada pandangan bahwa pegawai

berbeda berdasarkan ras, suku, agama atau hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan kinerja pegawai, serta kepercayaan pegawai atas organisasi.

c. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Sitio (2023) dapat diukur dari:

- 1) *Altruism* (Kedermawanan), merujuk pada perilaku membantu atau mendukung rekan kerja secara sukarela.
- 2) *Conscientiousness* (Kepatuhan), menggambarkan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi melampaui standar minimum organisasi.
- 3) *Sportsmanship* (Sportivitas), menunjukkan sikap toleransi terhadap ketidaknyamanan atau kondisi kurang ideal tanpa mengeluh.
- 4) *Courtesy* (Kesantunan), berperilaku sopan dan memperhatikan kebutuhan orang lain untuk mencegah konflik.
- 5) *Civic Virtue* (Keutamaan Warga Organisasi), partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan menunjukkan loyalitas terhadap nilai-nilai organisasi.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2021), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari responden dalam penelitian. Instrumen ini berfungsi untuk mengukur variabel yang telah ditentukan, dengan memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel. Salah satu jenis

instrumen yang umum digunakan adalah kuesioner, yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel adalah skala ordinal. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan model skala likert, yang merupakan skala ordinal. Skala ordinal memberikan angka yang menunjukkan urutan atau tingkatan, namun tidak memiliki nilai yang absolut terhadap objek. Skala ini hanya memberikan ukuran peringkat jawaban dari responden, yang diberi skor tertentu.. Model skala ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Ordinal

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Dalam penelitian ini, pembuatan instrumen penelitian digunakan sebagai alay pengumpulan data yang disusun berdasarkan variabel, dimensi, indikator, dan pertanyaan, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Komitmen (X1)	1. Komitmen Afektif (Keterikatan emosional dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi)	1. Saya tetap bekerja di organisasi ini karena lingkungan kerja yang mendukung. 2. Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi baik di	Ordinal	Rudini (2024)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			dalam atau luar luar tugas utama saya. 3. Saya memperkenalkan organisasi ini secara positif kepada orang lain.		
		2. Komitmen Berkelanjutan (Kesadaran akan konsekuensi jika meninggalkan organisasi)	4. Saya tetap bekerja di organisasi ini karena meninggalkannya berdampak pada stabilitas finansial saya. 5. Saya mempertimbangkan manfaat yang saya dapatkan sebelum saya memutuskan keluar dari organisasi ini. 6. Saya tetap bekerja di organisasi ini karena sulit mendapatkan pekerjaan dengan kondisi dan situasi yang lebih baik dari saat ini.		
		3. Komitmen Normatif (Rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi)	7. Saya tetap bekerja di organisasi ini karena saya memiliki kewajiban moral terhadapnya. 8. Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan harapan organisasi. 9. Saya tidak mengajukan <i>resign</i> karena menghargai investasi organisasi dalam pengembangan diri saya.		
2	Keadilan (X2)	1. Keadilan Distributif (Kesesuaian antara	1. Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah	Ordinal	Nur Utami <i>et al.</i> (2023)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		hasil yang diterima pegawai dengan usaha yang dikeluarkan)	sebanding dengan beban kerja saya. 2. Penghargaan yang diberikan organisasi sesuai dengan kontribusi saya. 3. Pembagian tugas dan tanggung jawab dalam organisasi dilakukan secara adil.		
		2. Keadilan Prosedural (Transparansi dan konsistensi dalam prosedur pengambilan keputusan organisasi)	4. Kebijakan promosi dan kenaikan jabatan di organisasi ini dilakukan dengan prosedur yang jelas. 5. Mekanisme penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif dan transparan. 6. Keputusan manajemen dibuat dengan mempertimbangkan masukan dari pegawai.		
		3. Keadilan Interaksional (Kualitas perlakuan yang diberikan atasan kepada pegawai)	7. Atasan saya selalu memperlakukan saya dengan baik dan humanis. 8. Atasan memberikan penjelasan yang jelas mengenai keputusan yang diambil terkait pekerjaan saya. 9. Kritik atau masukan dari atasan disampaikan dengan cara yang profesional dan membangun.		
3	OCB (Y)	1. <i>Altruism</i> (Kepedulian terhadap orang lain)	1. Kesediaan membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	Sitio (2023)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		2. <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran akan tanggung jawab pribadi)	2. Memberikan dukungan moral dan motivasi kepada rekan kerja dalam tim. 3. Mematuhi peraturan organisasi bahkan tanpa pengawasan langsung. 4. Menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		
		3. <i>Sportsmanship</i> (Sikap menerima dengan lapang dada)	5. Menghindari keluhan kecil yang tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. 6. Tetap bersikap positif meskipun menghadapi situasi yang kurang menyenangkan.		
		4. <i>Courtesy</i> (Sikap menghormati orang lain)	7. Berusaha menghindari konflik dengan anggota tim atau rekan kerja. 8. Menghargai pendapat rekan kerja dalam pengambilan keputusan.		
		5. <i>Civic Virtue</i> (Partisipasi dalam kegiatan organisasi)	9. Menghadiri rapat atau kegiatan organisasi meskipun tidak diwajibkan. 10. Berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan masalah organisasi secara sukarela.		

3.7 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021), dikarenakan tujuan penelitian adalah untuk mengumpulkan data, maka metode pengumpulan data menjadi langkah yang paling krusial. Terdapat berbagai lokasi, alat, dan teknik yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data. Berikut ini adalah metodologi pengumpulan data dalam penelitian ini:

a. Observasi

Menurut Morissan (2017:143), observasi merupakan kegiatan sehari-hari yang dilakukan manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat utamanya. Observasi melibatkan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan indra mereka dalam mengumpulkan informasi. Semua indra digunakan untuk mencatat gejala atau fenomena yang terlihat. Setelah itu, hasil pengamatan tersebut dicatat dan diklarifikasi. Sementara itu, Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa observasi dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan peran pengamat, yaitu observasi partisipan dan non-partisipan, serta berdasarkan alat yang digunakan, yaitu observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

b. Kuesioner

Responden diberikan serangkaian pertanyaan tertutup sebagai bagian dari strategi ini. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dikelompokkan ke dalam lima kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Skala pengukuran juga digunakan sebagai pedoman. Menurut Sugiyono (2021), skala pengukuran berfungsi untuk memastikan bahwa alat ukur dapat menghasilkan

data kuantitatif yang valid dengan menentukan panjang dan pendeknya interval pengukuran.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran menggunakan skala Likert. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel-variabel yang akan diukur dipecah menjadi indikator-indikator. Indikator tersebut kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah pengumpulan data dari semua responden atau sumber lainnya. Proses analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian, serta perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan Sugiyono (2021).

3.8.1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa tingkat kesesuaian antara data yang dikumpulkan peneliti dan kondisi sebenarnya pada objek penelitian menentukan validitas data. Dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, uji validitas ini bertujuan untuk menilai apakah data yang diperoleh selama penelitian dapat dianggap valid. Pertanyaan yang memiliki hubungan signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mampu mendukung pengungkapan informasi

yang ingin disampaikan oleh responden. Instrumen atau item pertanyaan dianggap valid jika skor total menunjukkan korelasi yang signifikan ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu metode untuk mengevaluasi kuesioner yang memuat indikator suatu variabel atau konstruk. Uji reliabilitas biasanya digunakan untuk menentukan sejauh mana sebuah kuesioner atau hasil wawancara dapat dipercaya. Uji ini berfungsi untuk memastikan apakah kuesioner dapat merepresentasikan penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2021) sebuah kuesioner dianggap andal jika tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan bersifat konsisten atau stabil dalam berbagai kondisi. Selain itu, sebuah penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,70, penelitian dianggap kurang dapat diandalkan (Ghozali, 2016).

Tabel 3.3 Indikator Kriteria Reliabel

No	<i>Interval Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	$\leq 0,6$	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Gunawan (2015)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Bahri (2018), uji normalitas adalah metode untuk menentukan apakah distribusi data yang akan dianalisis mengikuti pola distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan bentuk seperti lonceng yang simetris. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig $> 0,05$). Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 (sig $< 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi, maka variabel-variabel tersebut dianggap tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki korelasi nol, sehingga tidak ada hubungan linier di antara mereka (Bahri, 2018). Multikolinearitas dapat dianalisis melalui dua indikator utama: (1) nilai *tolerance* dan (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* menunjukkan seberapa besar variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah menunjukkan nilai VIF yang tinggi, karena VIF dihitung dengan rumus $VIF = 1/Tolerance$. Multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau jika nilai VIF ≥ 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika variasi residual tidak sama antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Idealnya, variasi residual harus bersifat homoskedastisitas, di mana variasi antar pengamatan seragam untuk menghasilkan model estimasi yang lebih akurat. Uji heteroskedastisitas digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Menurut Bahri (2018), regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas. Jika varians residual berbeda, kondisi ini disebut sebagai heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot yang memplot nilai prediksi variabel dependen (SRESID) terhadap residual error (ZPRED). Jika tidak terlihat pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah model yang bebas dari heteroskedastisitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan linier antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Metode ini diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang terlibat dalam model regresi (Ghozali, 2017). Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan dalam bentuk persamaan berikut:

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$OCB = a + \beta_1(Komitmen Organisasi) + \beta_2(Keadilan Organisasi) + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$ (Variabel Dependen)

α = Kostanta

β = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X_1 = Komitmen Organisasi (Variabel Independen 1)

X_2 = Keadilan Organisasi (Variabel Independen 2)

ε = *Error* atau redisual

3.8.4. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan melalui uji F pada analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F berfungsi untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, yaitu dengan melihat apakah kombinasi antara variabel Komitmen dan Keadilan Organisasi mampu secara bersama-sama menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun memiliki dasar statistik yang kuat sebelum dilanjutkan ke pengujian hipotesis secara parsial.

Secara teknis, pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan dari analisis regresi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$), maka model regresi dianggap layak atau signifikan secara simultan. Dengan kata lain, model tersebut mampu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara menyeluruh. Uji F menjadi salah satu langkah awal dalam memastikan validitas model, sebelum

dilakukan interpretasi lebih lanjut terhadap pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial melalui uji t.

3.8.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berada di antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, ketika nilai R^2 mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa model hampir sepenuhnya dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Bahri, 2018).

Menurut Ghazali (2018), jumlah variabel independen dalam model dapat memengaruhi penggunaan koefisien determinasi, yang merupakan salah satu kelemahan utamanya. Nilai R^2 cenderung meningkat seiring penambahan variabel independen, meskipun variabel-variabel tersebut tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Karena alasan ini, banyak akademisi meragukan penggunaan nilai *Adjusted R²* untuk menentukan model regresi yang optimal. Berbeda dengan R^2 , penambahan variabel independen dalam model dapat menyebabkan nilai *Adjusted R²* naik atau turun. Meskipun nilai *Adjusted R²* yang ideal harus positif, dalam praktiknya, nilai tersebut bisa saja negatif. Jika uji empiris menghasilkan nilai R^2 negatif, maka nilai *Adjusted R²* dianggap nol (Bahri, 2018).

Persentase (%) pengaruh komitmen (X1) dan keadilan (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) dapat dianalisis menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang 0 (nol) hingga 1 (satu). Rumus

yang digunakan untuk menganalisis koefisien determinasi secara parsial dan simultan berfungsi untuk menghitung koefisien determinasi. Pemeriksaan koefisien determinasi secara simultan dapat dilakukan dengan rumus berikut untuk mengetahui persentase pengaruh variabel komitmen (X1) dan keadilan (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y), yang dikenal sebagai koefisien determinasi berganda.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Berikut kriteria analisis koefisien determinasi:

- 1) Nilai Kd yang mendekati (0) menunjukkan lemahnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Kesesuaian yang erat antara Kd dan (1) menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar antara variabel X terhadap variabel Y.

3.8.6. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi (X1) dan keadilan organisasi (X2) terhadap variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Pengujian dilakukan secara parsial melalui uji t, yang bertujuan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap OCB. Hasil dari uji

ini akan menunjukkan apakah hubungan yang terjadi antara variabel-variabel tersebut bersifat signifikan secara statistik atau tidak, yang kemudian menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan akhir penelitian.

Uji t parsial pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Bahri, 2018). Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen secara terpisah, tanpa mempertimbangkan variabel lainnya dalam model. Dalam konteks penelitian ini, uji t parsial diterapkan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi (X1) dan keadilan organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar regresi, seperti normalitas, linearitas, serta tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini dilakukan agar hasil dari uji t parsial dapat diinterpretasikan secara akurat dan tidak bias. Dengan kata lain, validitas hasil analisis sangat bergantung pada kualitas data serta kelengkapan proses pengujian awal.

Selain itu, interpretasi terhadap nilai signifikansi dan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen tidak hanya menunjukkan apakah pengaruh tersebut nyata secara statistik, tetapi juga dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun rekomendasi praktis. Dalam konteks BKD Kabupaten Lumajang, temuan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai strategi penguatan komitmen dan keadilan guna mendorong perilaku OCB.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis, adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis, antara lain sebagai berikut:

a) Terdapat pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

b) Terdapat pengaruh keadilan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H_0 : Keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H_a : Keadilan organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2) Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05). Apabila nilai signifikasinya $< 0,05$ maka H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun apabila nilai signifikasinya $>0,05$ maka H_a ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Menentukan kriteria pengujian :

Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4) Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus : $df = N-2$

5) Membuat kesimpulan dengan mebandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} .