

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan dalam pelaksanaa suatu penelitian seseorang. Penelitian harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan mencari hubungan kausal.

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2008:36). “Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya” (Umar, 2008:166).

Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu OCB pegawai, maka dalam penelitian ini digunakan teknis analisis tegresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel independen (X) yaitu kepuasan kerja (X1) budaya organisasi (X2) terhadap variabel (Y) yaitu OCB.

3.2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 38) “objek penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang. Adapun pertimbangan-pertimbangan yang mendasari peneliti memilih lokasi di Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang adalah:

1. Adapun lokasi objek penelitian yang tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan informasi
2. Kemudahan dalam mendapatkan ijin dan informasi

Sebagai objek penelitiannya adalah:

Variabel (X1) Kepuasan Kerja

Variabel (X2) Budaya Organisasi

Variabel Y *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Sumber Data

a. Data internal

Data adalah “informasi yang dihasilkan oleh riset sumber daya manusia merupakan hasil akhir proses pengolahan selama berlangsungnya riset. Informasi pada dasarnya berujung awal dari bahan mentah (*raw data*)” (Istijanto, 2009;35).

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal. Sumber data internal adalah data yang diperoleh dari dalam perusahaan dimana riset dilakukan (Umar, 2011;42).

Data internal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang yang berupa profil, struktur organisasi, *job description*, dan disebarakan kuisioner tentang kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk memperoleh tanggapan dari data register pegawai PUSKESMAS TEMPEH Kabupaten Lumajang.

3.3.2. Jenis data

a. Data primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer “ data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama kali baik dari individual atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti” (Umar, 2008;42).

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012;115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuliatas dan karakteristik tertentu yang tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah pegawai pada Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang yang jumlahnya 55 orang pegawai

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012;116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*.

“*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. (Sugiono, 2012; 122). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 55 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah komunikasi dua orang untuk mendapatkan data dari responden (Sugiyono, 2008;92).

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang

3.5.2. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2012;199), kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Untuk penyebaran kuisioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Puskesmas Tempeh Kab. Lumajang. Dengan menyebarkan kuisioner diharapkan akan mendapatkan data tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Puskesmas Tempeh Kab. Lumajang.

Pengukuran data untuk variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuiseoner. Penelitian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert* menurut (Sanusi, 2011:59) sebagai berikut:

Sangat setuju	=SS	skor	5
Setuju	=S	skor	4
Netral	=N	skor	3
Tidak Setuju	=TS	skor	2
Sangat Tidak Setuju	=STS	skor	1

3.6. Variabel Penelitian

3.6.1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015;63), “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian terdiri dari 2 (dua) variabel (X) yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2015;64), “variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Variabel independen dilambangkan dengan (X) ini memiliki pengaruh positif maupun negative terhadap variabel dependen (Y). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1)
- b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2)

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015;64), “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun dalam penelitian yang menjadi variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

3.6.2. Definisi Konseptual Variabel

3.6.2.1. Kepuasan Kerja (X1)

Menurut Kaswan (2015 :88) “kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan dapat disimpulkan”.

3.6.2.2. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Irham Fahmi (2013 ;47) “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam

kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

3.6.2.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Menurut *Ozturk* (dalam Kaswan ,2015;280) “OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu, syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci. Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dan dengan demikian, jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

3.6.3. Definisi Operasional Variabel

3.6.3.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Robbins (2014) menyebutkan indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji (upah)
3. Kepuasan terhadap promosi jabatan

4. Kepuasan terhadap atasan (supervisor)
5. Kepuasan terhadap rekan-rekan kerja

Berdasarkan indikator-indikator tersebut, maka disusun kuisisioner sebagai berikut:

- 1) Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya
- 2) Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul
- 3) Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan
- 4) Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini
- 5) Supervisor memberikan dukungan

3.6.3.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu ke sisitem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Menurut Litwin dan Meyer dalam Nizam (2014) dalam Atik Fatma Sahila indikator variabel ini adalah:

- 1). Prosedur kerja (*Comformity*)
- 2). Dorongan kreatiiftas (*Responsibility*)
- 3). Pemberian imbalan (*Reward*)
- 4). Harapan Organisasi (*Clarity*)
- 5). Penetapan standar kerja (*Standart*)

Berdasarkan indikator-indikator teersebut, maka disusun kuisisioner sebagai berikut:

- 1) Saya selalu mentaati peraturan dan bekerja sesuai petunjuk yang berlaku di PUSKESMAS Tempeh Lumajang
- 2) Saya berusaha untuk lebih kreatif dan giat dalam bekerja
- 3) Pekerjaan yang saya kerjakan selalu berkualitas sesuai standar PUSKESMAS Tempeh Lumajang
- 4) Saya mendapatkan tunjangan dan bonus
- 5) Saya selalu bekerja agar perusahaan semakin berkembang

3.6.3.3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkenaan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi

Menurut Organ dalam (Titisari, 2014) dalam (Atik Fatma Sahila, 2016;61) dimensi OCB yaitu sebagai berikut:

- a. Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan (*Altruism*)
- b. Bekerja melebihi harapan PUSKESMAS Tempeh Lumajang (*Conscientiousness*)
- c. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh (*Sportmanship*)
- d. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi (*Civic virtue*)
- e. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (*Courtesy*)

Dari indikator-indikator tersebut, maka disusun kuisisioner sebagai berikut:

- 1) Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki banyak kesulitan

- 2) Saya memberikan perhatian terhadap segala hal dan memberikan informasi mengenai PUSKESMAS Tempeh Lumajang
- 3) Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan
- 4) Saya bertanggung jawab penuh atas apa yang saya kerjakan
- 5) Saya memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai di PUSKESMAS Tempeh Lumajang

3.7. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:178) menyatakan bahwa “ instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dan selanjutnya instrumen penelitian dan skala pengukurannya disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.1

Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
1	Kepuasan Kerja	1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2) Kepuasan terhadap gaji (upah) 3) Kepuasan terhadap	1) Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya 2) Gaji yang saya terima	<i>Ordinal</i>

		<p>promosi jabatan</p> <p>4) Kepuasan terhadap atasan</p> <p>5) Kepuasan terhadap rekan kerja (kelompok)</p>	<p>sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul</p> <p>3) Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan</p> <p>4) Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini</p> <p>5) Supervisor memberikan dukungan</p>	
2	Budaya Organisasi	<p>1) Prosedur kerja (Comformity)</p> <p>2) Dorongan kreatifitas (Responsibility)</p> <p>3) Pemberian imbalan (Reward)</p> <p>4) Harapan Organisasi (Clarity)</p> <p>5) Penetapan standar kerja (Standart)</p>	<p>1) Saya selalu mentaati peraturan dan bekerja sesuai petunjuk yang berlaku di PUSKESMAS Tempeh Lumajang</p> <p>2) Saya berusaha untuk lebih kreatif dan giat dalam bekerja</p> <p>3) Pekerjaan yang saya kerjakan selalu berkualitas sesuai standar PUSKESMAS Tempeh Lumajang</p>	<i>Ordinal</i>

			<p>4) Saya mendapatkan tunjangan dan bonus</p> <p>5) Saya selalu bekerja agar perusahaan semakin berkembang</p>	
3	<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p>	<p>1) Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan (<i>Altruism</i>)</p> <p>2) Bekerja melebihi harapan PUSKESMAS Tempeh Lumajang (<i>Conscientiousness</i>)</p> <p>3) Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh (<i>Sportmanship</i>)</p> <p>4) Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi (<i>Civic virtue</i>)</p> <p>5) Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (<i>Courtesy</i>)</p>	<p>1) Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki banyak kesulitan</p> <p>2) Saya memberikan perhatian terhadap segala hal dan memberikan informasi mengenai PUSKESMAS Tempeh Lumajang</p> <p>3) Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan</p> <p>4) Saya bertanggung jawab penuh atas apa yang saya kerjakan</p> <p>5) Saya memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai di PUSKESMAS Tempeh</p>	<p><i>Ordinal</i></p>

			Lumajang	
--	--	--	----------	--

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012;428) menyatakan bahwa Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi data yang dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship behavior* (OCB) pegawai Puskesmas Tempeh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat statistik SPSS 16. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar, bahwa data harus berdistribusi normal terbebas dari Multikolinearitas dan Heterokedastisitas.

3.8.1. Pengujian Instrumen

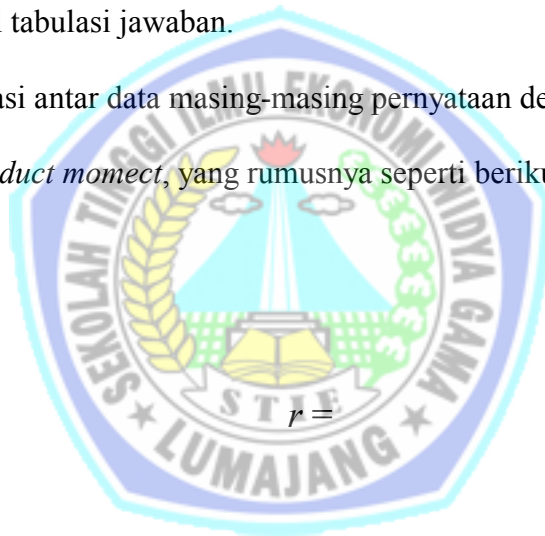
3.8.1.1. Pengujian Validitas

Menurut Umar (2008;166), “uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan”.

Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 55 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.
- b. Siapkan tabel tabulasi jawaban.
- c. Hitung korelasi antar data masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai *product moment*, yang rumusnya seperti berikut ini:

Rumus:



Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah observasi/ responden

x = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Menurut Sugiyono (2008;134), “syarat minimum untuk suatu data kuantitatif dianggap memenuhi syarat validitas apabila r minimal 0,3. Jadi korelasi butir-butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid”.

3.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

“Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan yang tidak berbeda. Jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga karena menggunakan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa” (Sugiyono, 2008;137).

Menurut Nugroho (2011;33), menyatakan bahwa “uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach*, indeks kriteria reliabilitas dibedakan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.2

Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
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 (2011;33)

3.8.2. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Linier Berganda

Menurut Admaja (2009;184) asumsi-asumsi tentang regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier (garis lurus).
- b. Variabel dependen harus kontinyu dan setidaknya berupa skala interval. Variasi dari perbedaan antara aktual dan nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi harus sama untuk semua nilai prediksi Y . Artinya, nilai $(Y-Y)$ harus sama untuk semua nilai Y . Jika hal ini terjadi, perbedaan menurut "*homoscedasticity*". Selain itu, nilai residual atau $(Y-Y)$ harus terdistribusi secara normal dengan rata-rata nol.
- c. Nilai observasi yang berurutan dari variabel dependen harus tidak berhubungan "*autocorrelation*" atau "otokorelasi". Otokorelasi sering terjadi jika data yang dikumpulkan pada suatu periode waktu (time series data).
- d. Variabel independen tidak boleh berkorelasi dengan variabel dependen lain dalam model. Jika variabel-variabel independen berkorelasi tinggi (positif maupun negatif) disebut "*multicollinearity*".

3.8.2.1. Pengujian Normalitas Data

Menurut Umar (2008;181) menyatakan bahwa "Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi

normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas”.

Menurut Santoso (2012;361) menyatakan bahwa “Normalitas data dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk yang sistematis dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di satu titik tengah
- b. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan rumus *skewness*, untuk ini digunakan uji *Z* yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti negatif berarti sebaran data menceng ke kanan.
- c. Selanjutnya nilai *Z* dihitung, dibandingkan dengan nilai *Z* tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai *Z* hitung lebih kecil dari nilai *Z* tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal

d. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara lain yaitu dengan melihat *normal probability plot* pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.2.2. Pengujian Multikolinieritas

Menurut Umar (2008;177), “uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi”.

Menurut Umar (2008;140-141) menyatakan bahwa mengemukakan ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

- a. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya yakni adanya kolinieritas mengakibatkan korelasi yang tinggi.
- b. Kolinieritas dapat saja ada waktu korelasi dalam keadaan rendah.
- c. Dianjurkan untuk melihat koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi tetapi masing-masing r^2 parsialnya rendah memberikan petunjuk bahwa

variabel-variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi dan paling sedikit satu di antaranya berlebihan. Tetapi dapat saja R^2 tinggi dan masing-masing r^2 juga tinggi sehingga tak ada jaminan terjadinya multikolinieritas.

3.8.2.3. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Umar, 2011;179).

Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki *variant* yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat dari pada runtun waktu. Pada asumsi ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0. Pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Kuncoro 2007;96).

Pada penelitian ini tidak menggunakan Autokorelasi, karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data dalam satu periode dan bukan merupakan data *time series*

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Kuncoro (2007;77), “analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)”.

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2012;277).

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen yaitu OCB

X = variabel independen

X₁ = variabel kepuasan kerja

X₂ = variabel budaya organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

c = *error*

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu penelitian harus dapat menentukan persamaan melalui perhitungan. Dengan analisis linier berganda ini dapat diketahui variabel mana diantara variabel independen yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu OCB pegawai. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2009;277).

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

3.8.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Mudrajat, 2007; 81).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

Hipotesis Pertama

H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Pusekesmas Tempeh Kab. Lumajang

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap OCB pegawai Pusekesmas Tempeh Kab. Lumajang

Hipotesis Kedua

H_0 :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Pusekesmas Tempeh Kab. Lumajang

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap OCB pegawai Pusekesmas Tempeh Kab. Lumajang

Menentukan level signifikan dengan $\alpha = 5\%$

b. 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

c. Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \text{Koefisien } B$$

StandarError

d. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{table}

3.8.4.2. Uji F (Simultan)

Menurut Koncoro (2007:82), uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesisi Ketiga:

H_0 Kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap OCB pegawai Puskesmas Tempeh Kab. Lumajang

H_a : Kepuasan kerja dan budaya organisasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhaap OCB pegawai Puskesmas Tempeh Kab. Lumajang

Adapun criteria pengujiannya adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

3.8.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

Untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R Square. “Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase” (Santoso, 2012: 355)