

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya atau yang lebih dikenal dengan nama PELINDO III. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. Pengaruh tersebut diformulasikan kedalam model dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka atau skala *numeric* (Sujarweni, 2015). Dalam rangka pengujian hipotesis dilakukan pendekatan kuantitatif dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu kemungkinan kesalahan penolakan hipotesis nihil. Sehingga dapat diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti dengan pendekatan. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert* dengan menggunakan angket. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan SDM yaitu 47 responden.

## **3.2 Definisi Operasional Variabel**

### **3.2.1 Variabel Independen**

#### **3.2.1.1 Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah sifat umum karyawan dalam menanggapi banyaknya ganjaran yang diterima dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Kepuasan akan terjadi apabila kebutuhan karyawan sudah terpenuhi.

Variabel kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator yang dikembangkan oleh (Azeem, 2010). Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

a) Pembayaran (*Pay*)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

b) Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka

mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi.

c) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

d) Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

e) Rekan kerja (*Co-workers*)

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

### **3.2.1.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah sikap loyal yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya serta rasa bangga karyawan karena telah dapat bekerja di organisasi tersebut. Karyawan pun bersedia melakukan hal-hal apapun yang bertujuan baik untuk organisasi..

Variabel komitmen organisasi akan diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh (Kristanto, 2015), yaitu :

- 1) Kesesuaian nilai perusahaan dengan nilai karyawan
- 2) Kebersediaan untuk organisasi
- 3) Kebanggaan terhadap perusahaan
- 4) Keinginan untuk bertahan di perusahaan

### **3.2.1.3 Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi adalah rasa adil yang diberikan perusahaan yang mencakup rasa adil karyawan yang berkaitan dengan gaji, peningkatan karir serta pengambilan keputusan. Variabel keadilan organisasi dapat diukur dari beberapa indikator yang dikembangkan oleh Dyna and Graham (2005) dalam Kristanto (2015), indikator keadilan organisasi yaitu :

- 1) Keadilan perbandingan gaji dengan pekerjaan
- 2) Keadilan kesamaan pelaksanaan keputusan perusahaan
- 3) Keadilan kesempatan dalam menyuarakan pendapat
- 4) Keadilan atas perlakuan atasan terhadap bawahan
- 5) Keadilan keterbukaan atasan terhadap bawahan

### **3.2.2 Variabel Dependen**

#### **3.2.2.1 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

*Organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu karyawan yang melebihi peran karyawan yang sudah ditentukan, yang tidak secara langsung diakui secara formal oleh perusahaan , namun memberikan dampak yang mendukung untuk berfungsinya organisasi secara efektif.

Terdapat lima indikator OCB menurut Organ et al. (2006) dalam Soegandhi, dkk (2013) adalah sebagai berikut :

- a) *Altruism* yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
- b) *Conscientiousness* yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.

- c) *Sportmanship* yaitu menunjukkan kesediaan untuk mentolelir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
- d) *Courtesy* yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik antar personal.
- e) *Civic Virtue* yaitu perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.

### **3.3 Pengukuran Variabel**

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data penelitian berbentuk ordinal.

1. Sangat Setuju (SS) dengan diberikan skor 5
2. Setuju (S) dengan diberikan skor 4
3. Netral (N) dengan diberikan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan diberikan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan diberikan skor 1

### 3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi
Kepuasan Kerja (Azeem, 2010)	Pembayaran ( <i>Pay</i> )	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.
	Pekerjaan ( <i>Job</i> )	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.
	Kesempatan promosi ( <i>Promotion opportunities</i> )	Semua karyawan di perusahaan di berikan kesempatan yang sama untuk peningkatan karir.
	Atasan ( <i>Supervisor</i> )	Atasan selalu menghargai apa yang saya kerjakan.
	Rekan kerja ( <i>Co-workers</i> )	Saya selalu menjalin hubungan dengan baik sesama rekan kerja saya.
Komitmen Oganisasi (Kristanto, 2015)	Kesesuaian nilai perusahaan dengan nilai karyawan	Nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan.
	Kebersediaan untuk organisasi	Saya bersedia melakukan pekerjaan apa saja selama pekerjaan tersebut mendukung tujuan perusahaan.
	Kebanggaan terhadap perusahaan	Saya bangga telah memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja.
	Keinginan untuk bertahan di perusahaan	Saya mempunyai keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.
Keadilan Organisasi (Dyna & Graham, 2005)	Perbandingan gaji dengan pekerjaan	Perbandingan gaji yang diterima dengan hasil kerja dan usaha yang dilakukan.
	Kesamaan pelaksanaan keputusan perusahaan.	Pelaksanaan keputusan perusahaan kepada tiap karyawan dilakukan dengan sama.
	Kesempatan dalam menyuarkan pendapat.	Adanya kesempatan yang sama bagi karyawan untuk menyuarkan pendapat.
	Perlakuan atasan terhadap bawahan.	Kesamaan perilaku yang diterima karyawan dari atasan..

	Keterbukaan atasan terhadap bawahan	Adanya informasi atau hal lain yang ditutup-tutupi oleh atasan terhadap karyawan.
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Organ et al. 2006)	<i>Altruism</i> (Sikap menolong)	Saya siap membantu ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan.
	<i>Conscientiousness</i> (Bekerja lebih dari standart)	Saya bersedia bekerja ekstra demi kemajuan perusahaan saya di luar jam kerja saya.
	<i>Sportmanship</i> (Bersedia untuk perusahaan tanpa mengeluh)	Saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan meskipun akan mengorbankan kepentingan saya.
	<i>Courtesy</i> (Hubungan dengan rekan kerja)	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
	<i>Civic Virtue</i> (Rasa tanggung jawab dengan perusahaan)	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan tepat waktu.

### 3.5 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi SDM PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya yang berlokasi di Jalan Tanjung Perak Timur Nomor 620 Surabaya – 60165 Jawa Timur Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah staf dan karyawan divisi SDM PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya sebanyak 47 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini populasi berjumlah

47karyawan. Teknik sampel jenuh digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang (Riduwan & Sunarto, 2007). Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan responden karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 47 orang.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu melalui survey dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang bersangkutan. Responden diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada seluruh staf dan karyawan divisi SDM PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada. Jenis data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan dan gambaran umum perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada responden untuk data primer pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan organisasi dan *organizational citizenship*

*behaviour* (OCB). Sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data sekunder. Adapun metode yang digunakan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Angket yaitu pengumpulan data dengan menggunakan lembaran-lembaran pernyataan yang telah disiapkan terlebih dahulu, kemudian angket tersebut disebar kepada responden yaitu karyawan divisi SDM PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya untuk menjadi objek penelitian untuk mengungkap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan organisasi dan *organizational citizenship behaviour* (OCB)
2. Observasi yaitu pengamatan langsung dilokasi penelitian yang fungsinya untuk mendapatkan data-data sekunder untuk melengkapi data primer.
3. Wawancara yaitu digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari pihak-pihak terkait dengan penelitian ini, dimana wawancara ini fungsinya untuk melengkapi data-data yang terkumpul tetapi belum tercakup dalam dua alat tersebut diatas.
4. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk dokumen, mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta data karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya.

### **3.8 Uji Instrumen**

Instrumen yang ideal adalah dimana semua pernyataan pada instrumen dapat mengukur konstruk dengan baik dan reliabel, agar instrumen dapat mengukur dengan baik serta menghasilkan pengukuran yang konsisten. Untuk

mencapai hal tersebut peneliti membuat *pre-test* terhadap sebagian kecil sampel guna mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat diterapkan di penelitian lapangan selanjutnya. Apabila kuisioner terdapat kalimat yang sulit dimengerti atau bermakna ganda yang ditunjukkan dengan rendahnya nilai uji validitas atau realibilitas, maka indikator tersebut diperbaiki.

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya. Pengukuran dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Data dinyatakan valid apabila hasil *r*-hitung > 0,3 (Sugiyono, 2007).

Uji validitas menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut:

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

Dimana:

*r* = Korelasi

X = Skor item X

Y = Skor item Y

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Adapun uji coba validitas dengan sampel sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas**

No. Item	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,876	0,3	Valid
2		0,887	0,3	Valid
3		0,781	0,3	Valid
4		0,778	0,3	Valid
5		0,823	0,3	Valid

No. Item	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X2)	0,825	0,3	Valid
2		0,890	0,3	Valid
3		0,888	0,3	Valid
4		0,694	0,3	Valid
No. Item	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Keadilan Organisasi (X3)	0,808	0,3	Valid
2		0,754	0,3	Valid
3		0,878	0,3	Valid
4		0,835	0,3	Valid
5		0,748	0,3	Valid
No. Item	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Organizational Citizenship Behaviour (Y)	0,834	0,3	Valid
2		0,882	0,3	Valid
3		0,817	0,3	Valid
4		0,857	0,3	Valid
5		0,768	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Dengan kata lain keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsisten dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Menurut (Sekaran, 2006) uji realibilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Ru = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan :

$Ru$  = Realibilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 b$  = Jumlah variab butir

$\sigma \tau^2$  = Varian total

Dari data yang diolah dengan SPSS 20.0 dapat disimpulkan bahwa nilai standar reliabilitas adalah 0,60 itu menandakan bahwa item soal yang nilainya lebih besar dari 0,00 merupakan item soal yang sudah reliabel.

Menurut Sekaran (2006) reliabilitas dapat dilihat dengan menguji item dan subset item dalam instrumen pengukuran berkorelasi tinggi. Konsistensi dapat diuji melalui uji reliabilitas antar item. Tes keandalan antar item yang paling populer adalah koefisien *alfa cronbach*. *Alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Ketentuan yang berlaku dalam uji reliabilitas ini adalah:

- Jika koefisien  $\alpha \geq 0,6$  maka variabel penelitian dinyatakan reliabel.
- Jika koefisien  $\alpha < 0,6$  maka variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara menganalisis data tiap item menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0.

Adapun uji coba reliabilitas dengan sampel sebanyak 30 responden.

Berikut hasil uji reliabilitas item pernyataan :

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,887	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,843	0,6	Reliabel
Keadilan Organisasi (X3)	0,862	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0,888	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan analisis deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan analisis deskriptif maupun inferensial.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ & = \frac{5-1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Buruk Sekali
- 1,9 – 2,6 = Buruk
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Baik
- 4,3 – 5,0 = Sangat Baik

Sumber : (Sudjana, 2001)

### 3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan bila hubungan antar variabel lebih dari satu hubungan. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Y = Organizational Citizenship Behaviour

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

$b_3$  = Koefisien Keadilan Organisasi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Keadilan Organisasi

e = Error

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model persamaan regresi dengan metode estimasi *Ordinary Least Squares* (OLS). Jika asumsi klasik terpenuhi maka akan memberikan hasil yang *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Asumsi-asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik menurut (Ghozali, 2009) diantaranya adalah :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametik tidak dapat digunakan (Ghozali, 2009).

Menurut (Sekaran, 2006) metode yang dipakai normal *p plot probability*, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti ada dua atau lebih variabel X yang memberikan informasi yang sama tentang variabel Y, kalau X1 dan X2 berkolinieritas berarti kedua variabel cukup mewakili satu variabel saja. Menurut (Sekaran, 2006) ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, yaitu ;

- 1) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji korelasikan, hasil korelasi antara X1 dan X2 sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinieritas antara X1 dan X2.
- 2) Mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Vacum Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai toleransi  $<0,01$  atau  $VIF >10$  maka terjadi multikolinieritas. Dan sebaliknya apabila nilai toleransi  $>0,01$  atau  $VIF <10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi diartikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi dengan memakai uji *Durbin Watson*, dengan nilai *durbin watson* diatas nilai  $dU$  dan kurang dari nilai  $4-dU$ ,  $du < dw < 4-du$  maka dinyatakan tidak ada autokorelasi (Simamora, 2005).

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009) Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain : metode grafik, *park glejser*, *rank spearman* dan *barlett*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dengan melihat garis plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residu ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang terletak di *studentized*.

- a) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.10 Uji Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t ( Uji Parsial )**

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing–masing variabel independen terhadap variabel variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing–masing variabel bebasnya secara sendiri–sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

- a) Jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , maka hipotesis diterima & jika  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ , maka hipotesis ditolak.
- b) Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima & jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka hipotesis ditolak.

#### **3.10.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (OCB) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).