

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ( $Y$ ). Dalam penelitian ini ada tiga faktor yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Commitment sebagai variabel independen dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel dependen. Variabel independen (bebas) ialah variabel yang mempengaruhi atau mengakibatkan variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015;97).

Berdasarkan ulasan latar belakang dan rumusan masalah sebagaimana disebutkan di awal, tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Original Berkah Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013). Pendekatan pengumpulan sampel dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif, statistik atau numerik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diuji sebelumnya. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner yang disebarakan

kepada responden. Metode analisa data yaitu regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Original Berkah Indonesia beralamat di Jl. Raya Tembelang RT 05 / RW 02 Tembelang Kec. Tembelang, Kab. Jombang, Jawa Timur. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2024 mulai dari tahap perencanaan hingga penyajian hasil penelitian.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini, penulis mengajukan pertanyaan yang disusun melalui Angket. Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian penulis menggunakan dua variabel penelitian antara lain:

##### **3.3.1.1 Variabel bebas atau Independent (X)**

Menurut Sugiyono (2015) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau simbol variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional.

## 1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Mengacu pada pengertian menurut Bismoko, Suwandi, & Hellyani (2023), Kepemimpinan Transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, inspirasi yang membangun, harapan yang tinggi, pemikiran yang baik, dan perhatian terhadap karyawannya. Dalam definisi ini, Kepemimpinan Transformasional dianggap sebagai seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan PT Orignal Berkah Indonesia untuk bekerja melebihi dari yang dimungkinkan.

Bismoko, Suwandi, & Hellyani (2023) menjelaskan bahwa Indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

### 1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dengan menunjukkan perilaku yang etis dan bertanggung jawab. Mereka menciptakan rasa hormat dan kepercayaan di antara anggota tim, sehingga karyawan merasa terinspirasi untuk mengikuti jejak pemimpin.

### 2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin mengkomunikasikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mampu menyampaikan harapan yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Mereka menciptakan suasana di mana ide-ide baru dihargai, dan karyawan merasa aman untuk mengemukakan pendapat serta berkontribusi pada proses pengambilan keputusan.

#### 4. Individual Consideration (Perhatian Individual)

Pemimpin menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu karyawan. Mereka mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing anggota tim, serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk pertumbuhan profesional mereka.

## 2. Komitmen Organisasional (X2)

Mengacu pada pengertian yang dikemukakan Busro (2018) Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan PT Original Berkah Indonesia dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Busro (2018), Komitmen Organisasional dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

### 1. Identifikasi dengan Organisasi

Karyawan merasa terhubung dan memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi. Ini mencakup pengakuan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari identitas pribadi mereka.

## 2. Keterlibatan Anggota dengan Kegiatan di Organisasi

Tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas organisasi menunjukkan seberapa besar mereka terlibat. Keterlibatan ini dapat berupa kehadiran dalam rapat, partisipasi dalam proyek, atau kontribusi dalam kegiatan sosial.

## 3. Loyalitas dalam Organisasi

Loyalitas mencerminkan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal cenderung membela organisasi dan berusaha untuk meningkatkan reputasinya.

## 4. Memiliki Kebutuhan untuk Menjadi Anggota Organisasi

Rasa kebutuhan ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga merasa bahwa keberadaan mereka di organisasi tersebut penting bagi diri mereka sendiri.

## 5. Bertingkah Laku Tertentu untuk Memenuhi Tujuan

Karyawan menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini termasuk bekerja keras, berinovasi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

## 6. Minat Organisasi dengan Keyakinan untuk Melakukan Tindakan yang Tepat

Karyawan memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka akan membawa hasil positif bagi organisasi. Ini mencakup pemahaman

tentang bagaimana kontribusi individu dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi.

### 3.3.1.2 Variabel terikat atau dependen (Y)

Mengacu pada pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut Gibson, et al (2011) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. OCB juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas karyawan PT. Original Berkah Indonesia.

Adapun indikator-indikator untuk mengukur dimensi menurut Podsakoff et al (2000) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan peneliti:

1. Dimensi *Altruism*, saling bantu, perilaku sukarela, peduli terhadap kepentingan rekan kerja. Seorang karyawan yang menawarkan bantuan kepada kolega yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.
2. Dimensi *Courtesy*, menjaga hubungan baik, menghindari konflik, menghormati rekan kerja. Menghormati pendapat rekan kerja dalam diskusi dan tidak menyela saat orang lain berbicara.
3. Dimensi *Sportsmanship*, toleransi, suasana positif, kerelaan untuk berkorban. Seorang karyawan yang tetap bersikap positif meskipun mengalami kesulitan dalam proyek.
4. Dimensi *Conscientiousness*, kedisiplinan, konsisten, kepatuhan terhadap aturan. Mematuhi semua aturan dan prosedur perusahaan

tanpa pengawasan langsung.

5. Dimensi *Civic virtue*, kepedulian reputasi organisasi, perilaku partisipasi, komitmen dengan keberhasilan perusahaan. Kepedulian terhadap reputasi organisasi dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Kepemimpinan Transformasional (X1) Hidayat & Rofaida (2021)	-	<i>Idealized influence</i>	X1.1 Atasan memberikan keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan
		<i>Motivasi inspirasional</i>	X1.2 Atasan mengembangkan berbagai cara untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik
		<i>Intelligence stimulation</i>	X1.3 Atasan mendorong saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru
		<i>Individual consideration</i>	X1.4 Atasan memperlakukan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya masing-masing
Komitmen Organisasional (X2) Busro (2018),	-	Identifikasi	X2.1 Karyawan sangat peduli dengan masa depan perusahaan ini
		Keterlibatan anggota	X2.2 Karyawan Membangun relasi dengan orang-orang di berbagai tingkatan dalam perusahaan
		Loyalitas	X2.3 Karyawan bersedia melakukan beberapa jenis tugas pekerjaan di perusahaan ini
		Kebutuhan untuk menjadi anggota	X2.4 Karyawan ingin terlibat dalam pekerjaan pada hampir sebagian besar waktu kerja
		Bertingkah laku tertentu	X2.5 Karyawan bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini
		Minat organisasi	X2.6 Karyawan antusias dengan profesi pekerjaan saya saat ini

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i> Gibson et al., (2011)	Altruism	Saling bantu	Y. 1 Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya
		Perilaku sukarela	Y.2 Karyawan sering memberikan bantuan kepada rekan kerja tanpa mereka minta
		Peduli terhadap kepentingan rekan kerja	Y.3 Karyawan menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan pribadi yang dihadapi rekan kerja
	Courtesy	Menjaga hubungan baik.	Y.4 Karyawan selalu menghormati ruang pribadi rekan kerja dalam kegiatan sehari-hari
		Menghindari konflik	Y.5 Karyawan selalu memikirkan terlebih dahulu apa dampak yang timbul sebelum melakukan sesuatu
		Menghormati rekan kerja	Y.6 Karyawan menghargai pendapat dan pandangan rekan kerja, meskipun berbeda dengan pandangan saya
	Sportsmanship	Toleransi	Y.7 Karyawan menghormati kebijakan perusahaan dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan
		Suasana positif	Y.8 Karyawan berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
		Kerelaan untuk berkorban	Y.9 Karyawan bersedia menerima tugas tambahan demi kepentingan perusahaan.
	Conscientiousness	Kedisiplinan	Y.10 Karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu
		Konsisten	Y.11 Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik
		Kepatuhan	Y.12 Karyawan selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan
	Civic virtue	Kepedulian reputasi perusahaan	Y.13 Karyawan peduli terhadap citra perusahaan
		Perilaku partisipasi	Y.14 Karyawan selalu menghadiri rapat yang diadakan oleh perusahaan
		Komitmen dengan keberhasilan perusahaan	Y.15 Karyawan berusaha untuk memberikan masukan yang konstruktif untuk

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
			perbaikan perusahaan

Sumber: Penelitian terdahulu, 2024

### 3.3.2 Teknik Pengukuran

Pada penulisan ini, penulis menggunakan skala likert untuk pengukuran variabel. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi dan pendapat adanya fenomena yang terjadi ditempat penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan ini, responden diminta memberikan jawaban pada Angket yang akan disebar kepada karyawan PT. Original Berkah Indonesia. Dalam setiap pilihan jawaban mempunyai skor yang berbeda, jawaban setiap instrument diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Instrumen pengukuran ini harus valid karena dari jawaban setiap instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai nilai dari nilai sangat positif sampai sangat negative. Jawaban dari responden memiliki kebebasan dalam memberikan skor atas pernyataan-pernyataan angket tersebut.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### 3.4.1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi menurut (Sugiyono, 2017) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian cabut PT. Original Berkah Indonesia sebanyak 100 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin harus mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya, tenaga, waktu dan keterbatasan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang akan diambil dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan sample. Menurut Sugiyono (2017) merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam

penelitian ini adalah Karyawan Bagian Cabut PT. Original Berkah Indonesia yang berjumlah 100 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017) untuk mengumpulkan data dan informasi serta bahan lainnya yang akan dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu sebagai berikut:

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Umar (2013) data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu tau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Indrianto dan Supono (2013) juga menyatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara dan pengisian angket yang dilakukan dengan karyawan PT. Original Berkah Indonesia.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Husein Umar (2013) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk table-tabel atau diagram. Data sekunder menurut Indrianto dan Supomo (2013) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013) Teknik pengumpulan data merupakan pengumpulan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun Teknik atau cara pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut:

#### **3.6.1 Angket**

Suatu Teknik pengumpulan data dengan cara menyediakan daftar pernyataan yang akan penulis ajukan pada responden yaitu karyawan PT. Original Berkah Indonesia bagian cabut.

#### **3.6.2 Dokumentasi**

Teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang ada. Metode ini dipakai untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, seperti konsep teori yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

### **3.7 Uji Instrumen**

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan cara menganalisis pengaruh antar variabel. Data dalam penelitian ini menggambarkan variabel yang diteliti dan juga berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan informasi dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu benar atau tidaknya data bergantung pada baik

atau buruknya instrument sebagai alat pengumpulan data. Untuk keabsahan data, data tersebut terlebih dulu di uji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan software SPSS dengan memasukkan operasionalisasi variabel yang akan di uji.

### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor. Pengukuran ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total faktor. Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item, Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang dimaksud, semakin tinggi tingkat validitas instrumen, maka semakin kecil penyimpangannya. Rumus perhitungannya adalah :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien validitas item

$x$  : Skor responden untuk setiap item

$\Sigma x$  : Jumlah Skor item X

$\Sigma y$  : Jumlah Skor total item Y

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$N$  : Jumlah responden

Dalam uji validitas dari setiap item pernyataan membandingkan  $r$  hitung dengan variabel  $r$  table.

1. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item pernyataan dari angket dianggap valid
2. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item pernyataan dari angket dianggap tidak valid

Perhitungan rumus menggunakan rumus SPSS. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item- Total Correlation masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r$ -hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation  $> 0,3$ .

Tabel 3. 3 Data Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	$r$ Hitung	Standar Valid	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,660	0,3	Valid
	X1.2	0,886	0,3	Valid
	X1.3	0,803	0,3	Valid
	X1.4	0,787	0,3	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,821	0,3	Valid
	X2.2	0,830	0,3	Valid
	X2.3	0,893	0,3	Valid
	X2.4	0,868	0,3	Valid

	X2.5	0,841	0,3	Valid
	X2.6	0,905	0,3	Valid
<i>OCB (Y)</i> <i>Altruism</i>	Y.1	0,937	0,3	Valid
	Y.2	0,931	0,3	Valid
	Y.3	0,691	0,3	Valid
<i>Courtesy</i>	Y.4	0,780	0,3	Valid
	Y.5	0,926	0,3	Valid
	Y.6	0,911	0,3	Valid
<i>Sportmanship</i>	Y.7	0,940	0,3	Valid
	Y.8	0,917	0,3	Valid
	Y.9	0,826	0,3	Valid
<i>Conscientiousness</i>	Y.10	0,893	0,3	Valid
	Y.11	0,892	0,3	Valid
	Y.12	0,907	0,3	Valid
<i>Civic Virtue</i>	Y.13	0,912	0,3	Valid
	Y.14	0,820	0,3	Valid
	Y.15	0,858	0,3	Valid

Sumber data : data primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari keseluruhan variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>0,3$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas merupakan uji instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015).

Dalam uji ini menggunakan Croanbach Alpha. Variabel bisa dikatakan realiable jika memberikan nilai Croanbach Alpha  $> 0,60$ . Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a^2}{a^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas instrument

$k$  = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$  = Jumlah varian butir

$at^2$  = Varian total

Tabel 3. 4 Data Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,765	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,922	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,973	0,6	Reliabel

Sumber data : data primer (diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) teknik analisis statistic deskriptif yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul, tanpa membuat kesimpulan dari hasil penelitian. Yang

termasuk dalam teknik analisis data statistic deskriptif antara lain yaitu dalam penyajian data dalam bentuk table, presentase, grafik, frekuensi, distribusi, modus, diagram dan mean.

Untuk dapat mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independent, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan tabulasi data maka dapat menggunakan teknik Analisa statistic deskriptif. Dalam pengukuran skor tersebut menggunakan skala likert satuan yang berupa angka satu sampai dengan lima, itu menjelaskan tentang skor skala likert dapat diperoleh menggunakan interval nilai atau range dengan menggunakan rumus sebagai berikut yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 3. 5 Skala pengukuran

<b>Skor Interval</b>	<b>Keterangan Kategori</b>
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Netral/Cukup
3,41 – 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Peneliti menggunakan analisis ini karena variabel bebas lebih dari satu yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ). Ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Sugiyono (2017) persamaan nilai regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi antara Gaya Kepemimpinan dengan OCB

$b_2$  = Koefisien regresi antara Komitmen Organisasional dengan OCB

$X_1$  = Variabel Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = Variabel Komitmen Organisasional

$e$  = Standar Error

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya asumsi klasik. Asumsi klasik regresi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi

### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistic dengan *Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Ghozali (2018) yang dimaksud dengan *Probability Plot* yaitu membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu:

1. Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat melalui dengan cara melihat toleransu variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $> 10$  dan *Tolerance*  $< 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas
2. Jika nilai VIF  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot* dasar analisisnya yaitu:

- a. Jika ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka identifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Bila tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi

### 3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang menentukan apakah terdapat variabel korelasi dalam model prediksi yang bervariasi terhadap waktu. Dengan asumsi autokorelasi dalam model prediksi, nilai gangguan dipasangkan dalam autokorelasi, bukan secara independen. Menurut (Ghozali, 2018), uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dan hubungan antara kesalahan perancu pada periode t dan kesalahan perancu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk lulus Uji Autokorelasi,  $du < dw < 4 - du$ .

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah cara untuk mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel) maka hipotesis diterima dan jika  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel) maka hipotesis tersebut ditolak
- b. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0.05) maka hipotesis diterima dan jika  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka hipotesis tersebut ditolak.

#### 3.10.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase dan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi perubahan terikat (*OCB*) yang disebabkan oleh variabel bebas (Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional). Jika prosentase ( $R^2$ ) semakin besar, maka prosentase perubahan variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas semakin tinggi. Jika prosentase ( $R^2$ ) semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah (Ghozali, 2016).