

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan sifat permasalahan yang akan dikembangkan, penelitian ini merupakan tipe penelitian dengan tujuan eksplanasi/menerangkan (*explanatory research*) yang memiliki tujuan untuk menerangkan hubungan pengaruh atau kausalitas antara variable bebas terhadap variable tergantung dan menggunakan pendekatan survey.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, data yang dipelajari diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variable, sosiologis maupun psikologis.⁵⁷

Berdasarkan lingkup penelitian, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kasus (*case study*), di mana dalam penelitian ini analisa data tidak keluar dari lingkup kasus, bersifat deduktif, berdasarkan teori atau konsep bersifat umum yang kemudian diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data yang diperoleh dari obyek penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum, namun hanya akan berlaku pada kasus di lembaga yang diteliti yaitu kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya.

⁵⁷ Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung : Mandar Maju, 2002), hal.33.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **kuantitatif**, karena menggunakan data statistic yang benar-benar teramati dan terukur.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (variabel X1 dan X2) serta satu variabel tergantung (variabel Y), rinciannya yaitu:

Variabel Bebas 1/Prediktor 1 (X1) : Kepuasan Kerja

Variabel Bebas 2/Prediktor 2 (X2) : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat/Kriterium(Y) : *Organizational Citizenship Behavior/OCB*

Masing-masing variabel tersebut dapat didefinisi-operasionalkan. Definisi Operasional merupakan definisi yang didasarkan pada sifat-sifat yang dapat diamati (diobservasi), agar penelitian yang dilakukan terbuka untuk diujikan kembali oleh orang lain.⁵⁸ Adapun definisi operasional dari variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dimaksud adalah tinggi rendahnya perilaku *citizenship* pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya yang dilakukan secara bebas yang melebihi dari standart kerja yang ditugaskan kepadanya, tidak diperintahkan secara formal dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dari lembaga. Orang yang memiliki OCB tinggi adalah orang yang dalam setiap kesempatan cenderung membantu rekan kerja dan melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi secara sukarela.

⁵⁸ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1996), hal.16

Kriteria indikatornya berdasarkan pada dimensi OCB dan sub-subnya sebagai berikut :

- a. *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu tugas.
 - b. *Conscientiousness*, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan, seperti bekerja dengan teliti, kehadiran lebih awal, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
 - c. *Civic virtue* yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
 - d. *Sportmanship* yaitu mengindikasikan perilaku yang sportif, tidak senang protes, mempunyai perilaku yang baik, misalnya bekerja tanpa mengeluh.
 - e. *Courtesy*, adalah perilaku sopan santun, suka menghormati orang lain, seperti meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi bersama orang lain.⁵⁹
2. Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan, kesempatan untuk menjadi diri-sendiri, situasi kerja, penghargaan dan kerjasama dengan pimpinan maupun pegawai yang lain.
 3. Variabel Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai pada suatu organisasi/lembaga baik dalam bentuk dukungan

⁵⁹ Mel Schnake & Michael P. Dumler, Organizational Citizenship Behavior : The Impact Of Rewards and Rewards Practices. *Journal of Managerial Issues* Vol.IX Number 2 Summer 1997 : 216-229.

atas nilai-nilai dan tujuan organisasi maupun kesetiaan pada organisasi dan hal ini merupakan proses yang berkelanjutan.

Dimensi-dimensi dari komitmen organisasi adalah

a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Affective Commitment komitmen yang didasarkan pada pertimbangan adanya keterikatan emosional, identifikasi, perasaan memiliki serta keterlibatan seorang pegawai pada suatu organisasi.

b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Continuance Commitment adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian – kerugian atau` pertimbangan pengorbanan (*Cost*) pegawai bila meninggalkan organisasi.

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Komitmen normative ini mengacu pada perasaan pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena keyakinannya bahwa ia harus bertanggungjawab kepada organisasi.

A.

Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari obyek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas obyek psikologis yang dibatasi oleh criteria tertentu.⁶⁰

⁶⁰ Sedarmayanti & Syarifuddin Hidayat, *Metode Penelitian*, (Bandung : Mandar Maju, 2002) hal.121.

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang terhingga, (*finite population*) karena masih dapat diukur dan dihitung, yaitu jumlah keseluruhan pegawai di lingkungan kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya yang sesuai dengan karakteristik populasi yang ditetapkan dalam penelitian. Sedangkan, **karakteristik responden dalam penelitian ini** yaitu :

- 1) Status sebagai pegawai (bukan pimpinan atau kepala) baik yang tetap atau tidak tetap.
- 2) Lokasi aktifitas kerja pegawai di kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung, Jln Gadung gang III- kecamatan Wonokromo Surabaya.
- 3) Berada di bawah naungan Badan Pengurus Komplek Pendidikan Muhammadiyah (BPKPM) Gadung.
- 4) Usia 20-70 tahun
- 5) Pengalaman kerja minimal 2 tahun

Komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung adalah salah satu kompleks pendidikan yang merupakan salah satu amal usaha Pimpinan Cabang Muhammadiyah Wonokromo yang terletak di jalan Gadung Gang III kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya. Komplek ini menaungi beberapa lembaga pendidikan mulai dari SD Muhammadiyah 06, SMP Muhammadiyah 04 dan SMU Muhammadiyah 03.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian administrasi, jumlah keseluruhan pegawai pada Komplek Pendidikan Muhammadiyah Gadung adalah

119 orang, yaitu 85 orang tenaga pendidik dan 34 orang tenaga kependidikan.

Perinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Jumlah Pegawai Keseluruhan

No	Lembaga Pendidikan	Jumlah Pegawai			
		Tenaga Pendidik	Ket.	Tenaga Kependidikan	Ket.
1.	SD Muh. 06	23 orang	Sub 1	7 orang	Sub 4
2.	SMP Muh. 04	28 orang	Sub 2	8 orang	Sub 5
3.	SMU Muh. 03	34 orang	Sub 3	8 orang	Sub 6
4.	BPKPM			11 orang	Sub 7
	Jumlah	85 orang		34 orang	
	Total	119 orang			

Akan tetapi setelah disesuaikan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini, jumlah total tersebut harus dikurangi, antara lain karena responden yang dimaksud adalah tidak termasuk kepala sekolah maupun pimpinan BPKPM (Badan Pengurus Komplek Pendidikan Muhammadiyah), pegawai baru yang masa pengabdianya kurang dari 2 tahun atau pegawai infal (guru pengganti sementara). Jumlah pegawai yang tidak masuk dalam daftar populasi adalah sejumlah 17 orang. Sehingga pegawai yang masuk dalam daftar adalah $119 - 17 = 102$ orang.

Adapun jumlah pegawai yang sesuai dengan karakteristik subyek penelitian secara terperinci terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2 : Jumlah Populasi Sesuai Karakteristik Subyek Penelitian

No	Lembaga Pendidikan	Jumlah Pegawai			
		Tenaga Pendidik	Ket.	Tenaga Kependidikan	Ket.
1.	SD Muh. 06	22 orang	Sub 1	6 orang	Sub 4
2.	SMP Muh.04	27 orang	Sub 2	8 orang	Sub 5
3.	SMU Muh.03	22 orang	Sub 3	7 orang	Sub 6
4.	BPKPM			10 orang	Sub 7
	Jumlah	71		31 orang	
	Total Populasi	102 orang			

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Ferguson mendefinisikan sampel adalah “beberapa bagian kecil atau cuplikan yang ditarik dari populasi.”⁶¹ Sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak (*Probability Sampling*), karena setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Cluster Sampling/Area Sampling*. Disebut pengambilan sampel secara kluster apabila kita menseleksi anggota sampel dalam kelompok dan bukan menseleksi individu secara terpisah. Secara definisi, sampel kelompok

⁶¹ Sedarmayanti & Syarifuddin Hidayat, *Metode Penelitian*, (Bandung : Mandar Maju,2002), hal.124.

(*cluster sample*) adalah sampel acak sederhana dimana setiap unit sampel terdiri dari kumpulan atau kelompok elemen.⁶²

Tahapan pada prosedur penentuan sampel adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan sampel daerah/ kelompok
- b) Menentukan orang-orang yang ada pada kelompok tersebut sebagai sampel secara random

Singarimbun dan Effendi menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistic parametric, maka jumlah sampel yang digunakan harus besar, yaitu > 30 orang agar mengikuti distribusi normal.⁶³

Proses klaster sudah jelas, bahwa klaster didasarkan pada **Sub-sub lembaga** sehingga muncul sub –sub populasi sebagai berikut :

1. Sub populasi 1 : Tenaga Pendidik SD Muhammadiyah 06
2. Sub populasi 2 : Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 04
3. Sub populasi 3 : Tenaga Pendidik SMU Muhammadiyah 03
4. Sub populasi 4 : Tenaga Kependidikan SD Muhammadiyah 06
5. Sub populasi 5 : Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 04
6. Sub populasi 6 : Tenaga Kependidikan SMU Muhammadiyah 03
7. Sub populasi 7 : Pegawai Badan Pengurus Komplek Pend. Muhammadiyah

⁶² J.Supranto, *Teknik Sampling*,(Jakarta : Rineka Cipta,1998), cetakan kedua, hal.226

⁶³ Singarimbun, dikutip oleh Nizwan, Analisis Pengaruh Beberapa Variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen dan Tenaga Administrasi pada Universitas Negeri Bengkulu, Tesis tidak diterbitkan, Unair, 2001.

Berdasarkan jumlah yang ada pada masing-masing sub populasi, maka peneliti menentukan jumlah sampel secara keseluruhan terlebih dahulu. Dalam menentukan ukuran sampel dari populasi penelitian, peneliti menggunakan dasar tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu untuk tingkat kesalahan 5 % yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael sebagaimana terlampir.⁶⁴ Metode ini digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian ini sudah diketahui.

Berdasarkan data yang telah dipilih dan disesuaikan dengan karakteristik responden, didapatkan bahwa jumlah pegawai yang tercantum dalam populasi penelitian adalah sejumlah 102 orang. Oleh karena dalam tabel tidak terdapat populasi dengan kriteria jumlah sebesar 102, maka dicari jumlah yang terdekat yaitu 100 orang. Dari tabel tersebut nampak bahwa untuk jumlah populasi sebesar 100 orang dengan tingkat kesalahan 5 %, jumlah sampel yang dapat diambil adalah 78 orang. Jadi, jumlah sampel keseluruhan yang dapat dijadikan sebagai responden adalah sejumlah 78 orang.

Sedangkan, sampel untuk masing-masing sub populasi lembaga dapat dihitung dengan persamaan :

$$S = \frac{\text{Jumlah populasi tiap kelompok}}{\text{jumlah populasi total}} \times \text{jumlah seluruh sampel} \dots\dots\dots$$

(1)

Melalui proses perhitungan satu-persatu dengan menggunakan persamaan di atas, didapatkan sejumlah sampel sebagai berikut :

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : CV. Alfabeta, 2009), hal. 79.

Tabel 3.3 : Jumlah Sampel

No	Sub Lembaga (Sub Populasi)	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1.	Tenaga Pendidik SD Muhammadiyah 06	22 orang	17 orang
2.	Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 04	27 orang	21 orang
3.	Tenaga Pendidik SMU Muhammadiyah 03	22 orang	17 orang
4.	Tenaga Kependidikan SD Muhammadiyah 06	6 orang	4 orang
5.	Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 04	8 orang	6 orang
6.	Tenaga Kependidikan SMU Muhammadiyah 03	7 orang	5 orang
7.	Pegawai BPKPM Gadung	10 orang	8 orang
Total		102 orang	78 orang

B.**Instrumen Penelitian**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui harus dicapai dengan menggunakan teknik yang efisien dan akurat. Teknik pengumpulan data menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Observasi, dilakukan dengan maksud untuk survei pendahuluan dan mencari data kondisi lapangan.
- 2) Pemberian Alat Ukur/instrumen pengukuran.

- 3) Wawancara, saat melakukan survei pendahuluan dan saat pengembalian angket untuk mengetahui informasi yang mendalam.
- 4) Dokumentasi, yaitu mencari informasi data sejarah, struktur organisasi/lembaga, budaya, data ketenagakerjaan, dan lain-lain.

Secara umum, jenis data dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu :

- a. Data Primer : adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama yaitu responden, seperti hasil pengisian kuesioner.
- b. Data sekunder : adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain atau data yang diperoleh melalui kajian terhadap dokumen-dokumen tentang jumlah pegawai, struktur organisasi, dan lain-lain.

Selanjutnya metode pengumpulan data primer akan dilakukan sendiri oleh peneliti melalui teknik angket dengan menggunakan skala psikologis, yaitu dengan menyebarkan daftar aitem pertanyaan. Metode pengumpulan data ini bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Untuk mengungkap fakta ini, maka peneliti menggunakan :

1. **Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Skala ini untuk mengungkap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku pegawai di lingkungan komplek pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya yang dilakukan secara bebas yang melebihi dari standart kerja yang ditugaskan kepadanya, tidak diperintahkan secara formal dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dari lembaga.

Pengukuran dalam variabel OCB akan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBQ)* dari Morrison, tahun 1994 yang telah

digunakan oleh Kabul Wahyu Utomo dan Muchiri dan dikembangkan oleh Dwi Hardaningtyas kemudian disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik.⁶⁵

Skala ini mengukur lima dimensi OCB dan sub-subnya sebagai berikut :

- a. *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu tugas.
 - 1) Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
 - 2) Membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*.
 - 3) Membantu proses orientasi pegawai baru meski tidak diminta
 - 4) Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk.
 - 5) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
 - 6) Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
 - 7) Membantu orang lain di luar bidangnya ketika mereka memiliki permasalahan.
 - 8) Membantu para tamu jika mereka membutuhkan bantuan.
- b. *Conscientiousness*, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan, seperti bekerja dengan teliti, kehadiran lebih awal, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
 - 1) Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
 - 2) Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.

⁶⁵Elizabeth Wolfe Morrison, Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective, *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.6, 1994, hal. 1543-1567.

- 3) Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
 - 4) Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.
 - 5) Datang segera jika dibutuhkan.
 - 6) Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari.
- c. *Civic virtue* yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
- 1) Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi
 - 2) Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan dalam organisasi
 - 3) Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi
 - 4) Membuat pertimbangan dalam menilai (berpikir) tentang apa yang terbaik bagi organisasi.
- d. *Sportmanship* yaitu mengindikasikan perilaku tidak senang protes, mempunyai perilaku yang baik, misalnya bekerja tanpa mengeluh.
- 1) Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
 - 2) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu
 - 3) Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya
- e. *Courtesy*, adalah perilaku sopan santun, suka menghormati orang lain, seperti meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi bersama orang lain.
- 1) Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi

- 2) Memberikan perhatian terhadap undangan rapat atau pertemuan yang dianggap penting
- 3) Membantu mengatur kebersamaan secara tim/departemen.

Data mengenai variabel OCB diperoleh dengan menyebarkan alat ukur Skala OCB dengan jumlah aitem 30 butir yang dibagi dalam 15 item butir pertanyaan *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang mendukung pada obyek sikap / variable OCB yang diungkap. Sedangkan pernyataan *unfavorable*, yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal negative atau kontra terhadap obyek OCB yang diteliti. Sebab dalam satu perangkat alat ukur, jumlah pernyataan mendukung itu harus seimbang dengan pernyataan tak mendukung, kalau mungkin dibuat sama.⁶⁶

Berdasarkan kelima dimensi di atas, maka dapat dibuat blue print Skala OCB sebagai berikut :

Tabel 3.4

Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Indikator	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	Item
1.	Dimensi <i>Altruism</i>	1,12,23	7, 18, 29	6
2.	Dimensi <i>Courtesy</i>	2,13,24	8, 19, 30	6
3.	Dimensi <i>Conscientiousness</i>	3, 14, 25	9, 20, 28	6
4.	Dimensi <i>Sportmanship</i>	4, 15, 21	10, 26, 27	6

⁶⁶ Sumadi suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*,(Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), hal.186.

5.	Dimensi <i>Civic virtue</i>	5, 6, 11	16, 17, 22	6
	Jumlah	15	15	30

Dalam penelitian ini, pengukuran OCB menggunakan skala Likert. Bentuk skala dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan empat kategori jawaban yang harus dipilih responden, yaitu :

Adapun petunjuk skor yang digunakan adalah sebagai berikut :

a) Untuk pernyataan *favorable*

Skor 5 untuk jawaban sangat sering melakukan (a)

Skor 4 untuk jawaban sering melakukan (b)

Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang melakukan (c)

Skor 2 untuk jawaban hampir tidak pernah melakukan (d)

Skor 1 untuk jawaban tidak pernah melakukan sama sekali (e)

b) Untuk pernyataan *unfavorable*

Skor 1 untuk jawaban sangat sering melakukan (a)

Skor 2 untuk jawaban sering melakukan (b)

Skor 3 untuk jawaban kadang-kadang melakukan (c)

Skor 4 untuk jawaban hampir tidak pernah melakukan (d)

Skor 5 untuk jawaban tidak pernah melakukan sama sekali (e)

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini untuk mengungkap tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai di kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung terhadap pekerjaan, situasi kerja,

penghargaan yang didapatkan, dan kerjasama dengan pimpinan maupun pegawai yang lain.

Pengukuran dalam variabel Kepuasan Kerja menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dari Universitas Minnesota yang dibuat oleh D.J.Weiss, R.V.Dawis, G.W.England, & L.H. Lofquist tahun 1967 dan dikembangkan oleh Wexley dan Yulk, tahun 1977 serta telah digunakan oleh banyak peneliti.⁶⁷ Telah dialihbahasakan oleh peneliti Indonesia seperti dalam penelitian Rivai, Kabul Wahyu Utomo dan Muhammad Rifqi.

Item MSQ sejumlah 20 item dan diukur dengan 5 skala Likert, dengan penilaian sebagai berikut. Untuk (1 = Sangat Tidak Puas (STP), 2 = Tidak Puas (TP), 3 = Ragu-Ragu (R), 4 = Puas (P) dan 5 = Sangat Puas (SP)).

3. Skala Komitmen Organisasi

Skala ini untuk mengungkap sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai pada lembaga pendidikan Muhammadiyah Gadung Surabaya baik dalam bentuk dukungan atas nilai-nilai dan tujuan lembaga maupun kesetiaan pada lembaga dan hal ini merupakan proses yang berkelanjutan.

Variabel komitmen organisasi akan diukur melalui skala yang telah dikembangkan oleh penelitian sebelumnya. Skala pengukuran ini merupakan perpaduan dari *The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dari Mowday, et.al., tahun 1979 yang telah dialihbahasakan oleh peneliti Indonesia seperti Muchiri, tahun 2001 dan digunakan pada penelitian Kabul Wahyu Utomo dipadukan dengan Tiga Komponen Skala Komitmen Organisasional model Allen

⁶⁷ D.J.Weiss, R.V.Dawis, G.W.England, & L.H. Lofquist , dikutip oleh Moh.As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Liberty, 1995), Edisi ke-4, hal.117.

dan Meyer, yang disebut “ *Three-component Model of Commitment*” yang telah dialihbahasakan dalam penelitian N.H. Setiadi Wijaya, tahun 2002 dan penelitian Muhammad Rifqi, tahun 2005.

Seperti telah dijelaskan bahwa dimensi-dimensi dari komitmen organisasi adalah :

a. *Affective Commitment* (komitmen Afektif)

Affective Commitment mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang pegawai pada lembaga, seperti perasaan memiliki. Artinya bahwa komitmen dipandang sebagai suatu sikap, yaitu suatu usaha dari individu dalam mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya, serta tetap ingin menjadi anggota organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuannya.

Dimensi komitmen afektif menjadi indikator pertama variabel komitmen organisasi yang kemudian dijabarkan dalam 12 item pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*.

b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Continuance Commitment mengacu pada komitmen yang didasarkan pada kerugian – kerugian pegawai bila meninggalkan lembaga dan pertimbangan pengorbanan (*cost*) jika pegawai harus meninggalkan lembaga pendidikan Muhammadiyah Gadung.

Dimensi komitmen kontinuans menjadi indikator kedua variabel komitmen organisasi yang kemudian dijabarkan dalam 10 item pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*.

c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normative ini mengacu pada perasaan pegawai untuk tetap tinggal dalam lembaga. Komitmen ini muncul karena keyakinan seseorang bahwa ia harus bertanggungjawab kepada lembaga pendidikan Muhammadiyah Gadung.

Dimensi komitmen normatif menjadi indikator ketiga variabel komitmen organisasi yang kemudian dijabarkan dalam 11 item pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*.

Adapun petunjuk skor yang digunakan sebagai berikut :

a) Untuk pernyataan *favorable*

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 4 untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R)

Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

b) Untuk pernyataan *unfavorable*

Skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Skor 2 untuk jawaban setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R)

Skor 4 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 5 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan ketiga dimensi di atas, maka dapat dibuat blue print Skala Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 3.5. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Indikator	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	Item
1.	Dimensi Komitmen Afektif	1, 2, 6,20, 26, 31	3, 4, 5, 23, 24, 28	12
2.	Dimensi Komitmen Kontinuans	7, 8, 12, 22, 32	9, 10, 11, 25, 29	10
3.	Dimensi Komitmen Normatif	14, 15, 16, 17, 18, 19	13, 21, 27, 30, 33	11
	Jumlah	17	16	33

Dalam penelitian ini, pengukuran komitmen organisasi menggunakan skala Likert. Bentuk skala dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan empat kategori jawaban yang harus dipilih responden, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju(TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

C. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan input data penelitian yang akurat diperlukan instrument – instrument penelitian yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶⁸

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung : CV. Alfabeta, 2009) Cet. ke-7, hal. 86

Untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat maka pengolahan dan analisis data ini menggunakan bantuan computer program SPSS *versi 17.0 for Windows*.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan hasil uji coba dengan skor total menggunakan metode korelasi *product moment* (*r product moment*). Persamaan teknik korelasi *product moment* adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment

y_i : Nilai skor Total

x_i : Skor item

n : Jumlah Sampel

Menurut Sumadi Suryabrata, validitas soal adalah derajat kesesuaian antara suatu soal dengan perangkat soal-soal yang lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut korelasi biserial.⁶⁹ Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur.

⁶⁹ Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*,(Yogyakarta : Andi Offset,2000), hal 8.

Kriteria dari validitas setiap item pertanyaan adalah apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) positif dan lebih besar atau sama dari r_{tabel} maka item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka item tersebut dikatakan tidak valid. Selanjutnya apabila terdapat item – item pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas (tidak valid) maka item tersebut akan dikeluarkan dari kuesioner. Nilai r_{tabel} yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 78 adalah mengikuti ketentuan $df = N-2$, berarti $78-2 = 76$ dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh $r_{tabel} = 0.227$.⁷⁰

1. Variabel OCB

Variabel OCB di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 30 item pertanyaan yang dikembangkan dari *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBQ)* yang dibuat oleh Morrison. Dari hasil uji validitas 30 item skala OCB setelah diujicobakan pada 78 pegawai kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung, dengan taraf signifikansi 5 % terdapat 19 item yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} ($r = 0.227$) yang berarti bahwa item – item tersebut valid dan dapat untuk mengukur variabel OCB dalam penelitian ini yaitu item nomor 1,2,3,4,6,8,11,12,13,14,17,19,21,22,23,24,28,29 dan 30. Sedangkan sebanyak 11 item yaitu nomor 5,7,9,10,15,16,18,20,25,26 dan 27 memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari r_{tabel} yang berarti bahwa item tersebut tidak tepat digunakan untuk mengukur variable OCB dalam penelitian ini sehingga harus dikeluarkan dari *questioner* (gugur/tidak valid).

⁷⁰ Abdul Muhid, *Panduan Analisis Data Statistik Program SPSS*, (Surabaya: 2008) , hal.4.

Item-item skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas OCB

Nomor Item	Item Corrected	r_{tabel}	Keterangan
OCB1	0.322	0.227	Valid
OCB2	0.437	0.227	Valid
OCB3	0.397	0.227	Valid
OCB4	0.372	0.227	Valid
OCB6	0.400	0.227	Valid
OCB8	0.263	0.227	Valid
OCB11	0.472	0.227	Valid
OCB12	0.299	0.227	Valid
OCB13	0.332	0.227	Valid
OCB14	0.276	0.227	Valid
OCB17	0.230	0.227	Valid
OCB19	0.292	0.227	Valid
OCB21	0.431	0.227	Valid
OCB22	0.353	0.227	Valid
OCB23	0.445	0.227	Valid
OCB24	0.350	0.227	Valid
OCB28	0.260	0.227	Valid
OCB29	0.281	0.227	Valid

OCB30	0.320	0.227	Valid
-------	-------	-------	-------

2. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dari Universitas Minnesota. Dari hasil uji validitas 20 item skala OCB setelah diujicobakan pada 78 pegawai kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung, dengan taraf signifikansi 5 % terdapat 17 item pertanyaan yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} ($r = 0.227$) yang berarti bahwa item – item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini yaitu item nomor 1,2,4,5,6,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18,19 dan 20. Sedangkan sebanyak 3 item (nomor 3,7 dan 10) memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari r_{tabel} yang berarti bahwa item tersebut tidak tepat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sehingga harus dikeluarkan atau tidak valid.

Item-item skala kepuasan kerja yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Item	Item Corrected	r_{tabel}	Keterangan
Kep 1	0.376	0.227	Valid

Kep 2	0.345	0.227	Valid
Kep 4	0.251	0.227	Valid
Kep 5	0.364	0.227	Valid
Kep 6	0.438	0.227	Valid
Kep 8	0.478	0.227	Valid
Kep 9	0.490	0.227	Valid
Kep 11	0.535	0.227	Valid
Kep 12	0.433	0.227	Valid
Kep 11	0.567	0.227	Valid
Kep 12	0.415	0.227	Valid
Kep 13	0.509	0.227	Valid
Kep 14	0.484	0.227	Valid
Kep 15	0.390	0.227	Valid
Kep 16	0.438	0.227	Valid
Kep 17	0.537	0.227	Valid
Kep 18	0.398	0.227	Valid
Kep 19	0.328	0.227	Valid
Kep 20	0.487	0.227	Valid

3. Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 33 item pernyataan yang merupakan perpaduan dari *The Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dengan Tiga Komponen

Skala Komitmen Organisasional model Allen dan Meyer, yang disebut “*Three-component Model of Commitment*”. Dari hasil uji validitas 33 item skala komitmen organisasi setelah diujicobakan pada 78 pegawai kompleks pendidikan Muhammadiyah Gadung, dengan taraf signifikansi 5 % terdapat 25 item pernyataan yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu item nomor 1,3,4,5,6,7,8,9,15,16,17,18,19,20,21,22,23,25,26,27,28,29,31,32 dan 33, yang berarti item – item tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi. Sedangkan sebanyak 8 item (nomor 2,10,11,12,13,14,24 dan 30) memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari r_{tabel} yang berarti bahwa item tersebut tidak tepat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi sehingga harus dikeluarkan atau gugur. Item-item skala komitmen organisasi yang valid dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Nomor Item	Item Corrected	r_{tabel}	Keterangan
Kom 1	0,628	0.227	Valid
Kom 3	0,554	0.227	Valid
Kom 4	0,490	0.227	Valid
Kom 5	0,570	0.227	Valid
Kom 6	0,730	0.227	Valid
Kom 7	0,576	0.227	Valid
Kom 8	0,470	0.227	Valid
Kom 9	0,510	0.227	Valid

Kom 15	0,310	0.227	Valid
Kom 16	0,303	0.227	Valid
Kom 17	0,656	0.227	Valid
Kom 18	0,243	0.227	Valid
Kom 19	0,551	0.227	Valid
Kom 20	0,516	0.227	Valid
Kom 21	0,321	0.227	Valid
Kom 22	0,391	0.227	Valid
Kom 23	0,305	0.227	Valid
Kom 25	0,325	0.227	Valid
Kom 26	0,612	0.227	Valid
Kom 27	0,481	0.227	Valid
Kom 28	0,410	0.227	Valid
Kom 29	0,508	0.227	Valid
Kom 31	0,716	0.227	Valid
Kom 32	0,503	0.227	Valid
Kom 33	0,471	0.227	Valid

D. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi item pertanyaan yang digunakan dalam pengukuran sebuah

variabel apabila item tersebut digunakan berulang kali. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alfa Cronbach*. Data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single-trial administration*). Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka problem yang timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua atau tiga bagian, sehingga setiap belahan berisi item – item bagian, maka rumusan koefisien alpha adalah:

$$\alpha = \left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan

S_1^2 dan S_2^2 : Variabel skor belahan 1 dan variable skor belahan 2.

S_x^2 : Variabel skor skala⁷¹

Menurut Syaifuddin Azwar, tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1,00. Jika koefisien mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.⁷²

Berdasarkan hasil uji coba atas 30 item pertanyaan dari variabel OCB, 20 item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja dan 33 item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi yang diolah dengan program SPSS 17.00, didapatkan nilai *alfa cronbach* (*alpha cronbach*) sebagai berikut :

⁷¹ Syaifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, cetakan keenam, 2006), hal.87

⁷² Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*,(Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007), hal. 4.

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen alat Ukur

Variabel	Koefisien <i>Cronbach</i>	Keterangan
OCB	0.768	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.825	Reliabel
Komitmen	0.890	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien α *cronbach* untuk semua variabel penelitian ini lebih dari 0.6 atau mendekati 1, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini **reliabel**.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis data tersebut dapat memberi arti dan makna yang berguna dalam menjawab pertanyaan dan masalah penelitian.⁷³

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis tentang hubungan kausalitas antara tiga variabel, maka teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*).

⁷³ Syaifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, cetakan keenam, 2006), hal. 83.

Pemilihan model ini dengan alasan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja terhadap dimensi OCB. Baik secara simultan maupun parsial untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan.

Model dari analisis regresi linier berganda yang dimaksud adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e_i$$

Selanjutnya dalam penelitian ini model tersebut disesuaikan dengan nama variabel yang digunakan sehingga menjadi sebagai berikut :

$$OCB = b_0 + b_1Kep + b_2Kom + e_i$$

Dimana :

a. Variabel dependent /Kriterium (Y) adalah OCB

b. Variabel Independen (X)/Prediktor

$$X_1 = Kep \text{ (Kepuasan Kerja)}$$

$$X_2 = Kom \text{ (Komitmen Organisasi)}$$

c. b_0, b_1, b_2 = koefisien regresi

d. e_i = faktor pengganggu di luar model ⁷⁴

Menurut Djarwanto, dalam menggunakan analisis regresi linier berganda, ada syarat-syarat yang harus dipenuhi :

- 1) Variabel –variabel independen dan dependen mempunyai hubungan linier.
- 2) Variabel dependen (Y) merupakan variabel random kontinyu, sedang variabel independen sudah tertentu/sudah diketahui dan bukan random.

⁷⁴ Algifari, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan solusi*, (Yogyakarta: PTBPFE, 2000), hal.76

- 3) Distribusi kondisional dari variabel dependen berdasarkan berbagai kombinasi nilai variabel independen tertentu semua berdistribusi normal.
- 4) Variance dari distribusi kondisional variabel dependen berdasarkan berbagai kombinasi nilai variabel independen tertentu semua sama/homogen.
- 5) Nilai observasi dari variabel random yang satu dengan yang lain adalah tidak berkaitan / independen.⁷⁵

Sedangkan menurut Abdul Muhid, ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu :

- 1) Data semua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio)
- 2) Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Varian distribusi variabel tergantung (dependent variabel) harus konstan untuk semua variabel bebas (independent variabel).
- 4) Hubungan semua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas.⁷⁶

Sebelum menggunakan model ini untuk penaksiran uji hipotesis dan sebagai alat untuk estimasi, maka prasyarat yang harus dipenuhi adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel - variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social*

⁷⁵ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, (Yogyakarta : Liberty, 2003), hal.67.

⁷⁶ Abdul Muhid, *Modul Analisis Data Statistik Parametrik dan Non Parametrik program SPSS*, (Psikogi IAIN Surabaya, 2008), hal.78.

Science (SPSS) versi 17.0 for Windows. Adapun uji normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan *chi kuadrat* atau *chi square* serta *Kolmogorof Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka sebaran data tersebut adalah normal, dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$, maka sebaran data tersebut tidak normal.

Dari uji normalitas menggunakan *chi square* dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada variabel OCB diperoleh hasil *chi square* = 24.615 dengan derajat kebebasan $df = 22$ dan nilai signifikansi sebesar $0,316 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

b) Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh hasil *chi square* = 34.000 dengan derajat kebebasan $df = 23$ dan nilai signifikansi sebesar $0,065 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

c) Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil *chi square* = 40.436 dengan derajat kebebasan $df = 30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

Tabel 3.10. Hasil Uji Normalitas *Chi Square*

No	Variabel	Chi Square	Df	Asymp.Sig.	Keterangan
1.	OCB	24.615 ^a	22	.316	Normal
2.	Kepuasan Kerja	34.000 ^b	23	.065	Normal

3.	Komitmen Organisasi	40.436 ^c	30	.097	Normal
----	---------------------	---------------------	----	------	--------

Sedangkan dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorof Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.11

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	KP	KOMIT
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0836	3.7882	3.9821
	Std. Deviation	0.35241	0.45073	0.46081
Most Extreme Differences	Absolute	0.081	0.088	0.102
	Positive	0.081	0.088	0.096
	Negative	-0.057	-0.055	-0.102
Kolmogorov-Smirnov Z		0.714	0.781	0.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.688	0.575	0.396

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada variabel OCB diperoleh hasil *Kolmogorof Smirnov* = 0,714 dengan derajat kebebasan 78 dan nilai signifikansi sebesar $0,688 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

b) Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh hasil *Kolmogorof Smirnov* = 0,781 dengan derajat kebebasan $dk = 78$ dan nilai signifikansi sebesar $0,575 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

c) Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel Komitmen Organisasi diperoleh hasil *Kolmogorof Smirnov* = 0,898 dengan derajat kebebasan $df = 30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,396 > 0,05$ berarti sebaran data adalah **normal**.

2. **Uji Asumsi Model Klasik**

Sebelum menggunakan analisis regresi linear berganda untuk penaksiran uji hipotesis dan sebagai alat untuk meningkatkan kualitas model regresi yang menghasilkan *estimator* linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), maka perlu dilakukan uji asumsi model klasik berikut :

a. Non multikolinieritas

Non multikolinieritas adalah bahwa dalam analisis regresi, antara variabel yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.

Penyimpangan dalam asumsi ini adalah adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya, antara variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)

Konsekuensi yang penting bagi model regresi yang mengandung multikolinieritas adalah bahwa kesalahan standart estimasi akan cenderung

meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir nilai variabel independen.⁷⁷

Terdapat beberapa teknik untuk mendiagnosis adanya multikolinieritas dalam model regresi, salah satunya yaitu dengan menentukan koefisien korelasi antara variabel yang independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Jika antara dua variabel independen memiliki korelasi yang tinggi maka di dalam model regresi tersebut terdapat multikolinieritas.

Menurut Gujarati, pada tingkat kepercayaan 5 %, apabila koefisien korelasi variabel bebas $> 0,5$ maka model regresi tersebut terdapat multikolinieritas. Sebaliknya bila koefisien korelasi di antara variabel bebas itu $< 0,5$ maka model regresi tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.⁷⁸

Salah satu cara lain untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah menggunakan uji *Variance inflation Factor* atau VIF untuk setiap variabel bebas.

VIF merupakan faktor yang mengukur seberapa besar kenaikan ragam dari koefisien penduga variabel bebas lain yang saling orthogonal.

$$VIF(X_h) = \frac{1}{1 - R_h^2}$$

⁷⁷ Algifari, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan solusi*, (Yogyakarta: PTBPFE, 2000), hal.74

⁷⁸ Gujarati, dikutip oleh Muhammad Rifqi, *Pengaruh Komponen Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organizational Citizenship Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bappeprop Jawa Timur*, Tesis tidak diterbitkan, Unair, 2005.

Dimana R_h^2 adalah korelasi kuadrat dari X_h dengan variabel bebas lainnya atau nilai koefisien determinasi dari variabel bebas X_h jika diregresikan terhadap variabel bebas yang lain.

Menurut Suharjo, apabila nilai VIF_{X_h} berkisar antara 1 sampai dengan 10 ($1 \leq VIF < 10$) dapat dinyatakan bahwa variabel bebas X_h tidak terdapat multikolinieritas dengan variabel yang lain. Sehingga jika satu variabel bebas adalah tidak berkorelasi dengan variabel bebas lain, maka VIF akan sama dengan 1 atau tidak melebihi 10, dan apabila satu variabel bebas berkorelasi dengan tingkat tinggi maka nilai VIF akan melebihi 10. Dengan demikian nilai VIF yang terbaik tentunya sama dengan satu.⁷⁹

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS didapat nilai VIF sebagai berikut :

Tabel 3.12

Hasil Uji Non Multikolinieritas dengan VIF

No	Variabel	VIF	>/<	Standart	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	1.212	<	10	Non Multikolinieritas
2.	Komitmen Organisasi	1.212	<	10	Non Multikolinieritas

Tabel di atas menggambarkan hubungan antar variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10 dan lebih dari 1, yang berarti tidak

⁷⁹ Suharjo, *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), hal 98

terdapat hubungan multikolinearitas sebagaimana disyaratkan pada model penelitian ini.

b. Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas artinya, varians variable dalam model tidak sama (konstan) untuk setiap nilai tertentu variabel bebas.

Konsekuensi apabila di dalam model terdapat heteroskedastisitas adalah bahwa model tersebut tidak efisien digunakan sebagai alat estimasi baik dalam sampel besar maupun kecil, walaupun penaksir (*estimator*) yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum atau tidak efisien.

Adapun cara untuk mendeteksi kemungkinan adanya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melakukan pengujian korelasi ranking Spearman atas variabel-variabel bebas dengan nilai mutlak variabel pengganggu atau dengan melihat tingkat signifikansi residual koefisien korelasi Spearman. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas.⁸⁰

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *rank spearman* dapat dilihat tingkat signifikansinya pada tabel berikut :

⁸⁰ Algifari, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan solusi*, (Yogyakarta: PTBPFE, 2000), hal.76.

Tabel 3.13**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Rank Spearman	Sig	>/<	α 5 %	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,002	0,986	>	0,05	Homoskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,148	0,197	>	0,05	Homoskedastisitas

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa taraf signifikansi untuk semua variabel lebih besar 0,05 (tidak signifikan) sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda yang sekaligus untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17.0 for Windows*. Tahap –tahap analisis data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Uji Simultan
 - 1) Uji F

Uji serentak pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tergantung adalah dengan menggunakan uji F. Teknik pengujian tersebut adalah dengan membandingkan antara F_{hitung} yang dihasilkan dengan F_{tabel} pada tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 % atau pada taraf kepercayaan sebesar 95 %. Apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh atau tidak dapat menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih besar daripada

F_{tabel} , maka variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh atau dapat menerangkan variabel terikatnya.

2) Mencari Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel tidak bebasnya. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0 maka semakin kecil pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)⁸¹

b. Uji Parsial

Uji parsial ini dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel tergantungnya.

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui kemungkinan adanya pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Teknik pengujian ini adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 % atau pada tingkat kepercayaan sebesar 95 %. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} berarti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Sebaliknya apabila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} berarti bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantungnya.

2) Mencari koefisien Determinasi Parsial (r^2)

⁸¹ Gujarati Damodar, *Ekonometrika Dasar*, Cetakan ke-enam, Alih Bahasa Sumarno Zein, (Jakarta : Erlangga, 1999),hal.98-102

Koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan atau yang memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel tergantung.

Untuk menghitung nilai koefisien determinasi parsial adalah dengan mengkuadratkan hasil korelasi parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung yang diperoleh dari hasil analisis regresi.⁸²

Apabila ditemukan variabel bebas yang mempunyai nilai koefisien determinasi parsial (r^2) tertinggi adalah variabel yang mempunyai pengaruh terbesar atau dominan.

c. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan adalah dengan melakukan analisis membandingkannya dengan hasil uji F, Uji t, dan penentuan dominasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui koefisien determinasi parsial (r^2) sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

⁸² Gujarati, *Ekonometrika Dasar*, Cetakan ke-enam, Alih Bahasa Sumarno Zein, (Jakarta : Erlangga, 1999), hal.102-109.