

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Cresweel (2010: 24) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

Menurut Sugiyono (2014) “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

Desain kuantitatif dan cross sectional menurut Malhotra (2004), desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset, dimana didalamnya terperinci prosedur-prosedur yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menstruktur atau memecahkan masalah-masalah penelitian.

B. Tahapan Penelitian

1. Teknik Sampling, Sampel dan Populasi

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 28 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sejumlah entitas yang jumlahnya kurang dari populasi atau sampel adalah sebagian individu yang diselidiki (Hadi, 2005: 70). Jadi, tidak seluruhnya populasi diteliti dalam penelitian ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi dan lebih mudah dalam melakukan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang

berjumlah 28 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya sedikit, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

c. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2014: 85).

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, variabel terikat.

1. Keadilan Organisasi (X)

a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah suatu konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi adalah suatu konsep yang menunjukkan persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Indikatornya adalah:

- 1) Keadilan Distributif adalah keadilan jumlah imbalan yang dirasakan diantara individu-individu yang diukur adalah Persamaan, Kelayakan, Kontribusi, dan Kinerja.
- 2) Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan yang diukur yaitu Kendali proses, Kendali keputusan, Konsistensi, Bebas Prasangka, Akurasi Informasi, Mampu Koreksi, Etika dan Moral.

- 3) Keadilan Interaksional adalah keadilan bagaimana bawahan diperlakukan yang diukur adalah Kesopanan, Bermartabat, Hormat, Kepantasan kata-kata, Menunjukkan penilaian mengenai kepantasan kata-kata yang digunakan atasan dalam berkomunikasi.

2. Kepuasan kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri .Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab
- 2) Hubungan dengan atasan. Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- 3) Rekan kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.
- 4) Promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja
- 5) Gaji atau upah. Merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan

3. Komitmen organisasi (X3)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini, menurut Meyer dan Allen (1991) adalah sebagai berikut:

1) Komponen afektif

Seseorang menjadi anggota organisasi karena dia menginginkan sesuatu, hal ini meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi.

2) Komponen kontinuitas

Yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan.

3) Komponen normative

Seseorang menjadi anggota organisasi karena sebuah tanggungjawab dalam melakukan sesuatu kewajiban untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Berdasarkan ketiga aspek komitmen tersebut di atas, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan.

4. *Organizational citizenship behaviour* (Y)

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan organisasi khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. OCB diukur dengan indikator :

- 1) *Altruism*, yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
- 3) *Civic virtue*, adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- 4) *Sportmansip*, adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
- 5) *Courtesy*, yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket atau kuesioner

“Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada” (Adh dkk, 2016).

Penelitian ini menggunakan kuesioner terbuka yaitu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dan responden memiliki keleluasaan untuk memberikan pendapat sesuai dengan keinginan mereka. Dengan menggunakan teknik ini akan diperoleh data tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung (yusuf, 2014).

Dalam hal ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

3. Dokumentasi

“Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metode dokumentasi berarti tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian” (yusuf, 2014).

Pertimbangan peneliti menggunakan teknik dokumentasi karena dokumentasi merupakan sumber data yang stabil, menunjukkan suatu fakta yang telah berlangsung dan mudah didapatkan. Data dari dokumentasi memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan kebenaran atau keabsahan, dokumentasi sebagai sumber data yang kaya untuk memperjelas identitas subjek penelitian, sehingga dapat mempercepat proses penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat majalah, brosur dan internet yang berhubungan dengan keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan OCB untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian.

E. Instrumen Penelitian

“Instrumen merupakan suatu alat yang dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu obyek ukur atau mengumpulkan data dari suatu variabel. Suatu instrumen dikatakan baik bila valid dan reliabel” (Matondang, 2009).

Adapun instrumen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No	Item Pertanyaan
1	Organizational citizenship behaviour (Y)	Senang Membantu (<i>Altruism</i>)	1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan
			2	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur
			3	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat
		Kesadaran berorganisasi (<i>Conscientiousness</i>)	4	Saya dan rekan kerja selalu berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas
			5	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama
			6	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya
		Sikap sportifitas (<i>Sportmanship</i>)	7	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan Instansi
			8	Jika Instansi memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut
			9	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam instansi
		Sikap sopan-santun (<i>Courtesy</i>)	10	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi instansi
			11	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya
			12	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya
		Mendahulukan kepentingan umum	13	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan instansi tempat saya

No	Variabel	Indikator	No	Item Pertanyaan
		<i>(Civic virtue)</i>		bekerja
			14	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi instansi
			15	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan instansi kedepannya
2	Keadilan Organisasi (X1)			
		Keadilan Distributif	1	Saya merasa antara usaha yang diberikan dalam pekerjaan dengan imbalan yang diterima diberikan dengan adil
			2	Kesesuaian antara imbalan dengan kontribusi yang diberikan kepada instansi cukup adil
			3	Kesesuaian antara kinerja yang dihasilkan dengan imbalan yang diterima, sangat sesuai.
			4	Saya merasa jadwal kerja saya adil
			5	Saya diberi beban kerja sesuai dengan kemampuan saya
		Keadilan Prosedural	6	Pegawai diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pandangan selama peraturan diterapkan
			7	Pimpinan telah menjelaskan prosedur-prosedur dengan jelas di dalam prosedur tata kerja organisasi
			8	Prosedur yang digunakan oleh organisasi ini untuk menentukan promosi sudah adil
			9	Prosedur yang digunakan oleh organisasi ini untuk menentukan karir pegawai adil
			10	Saya dapat mengajukan banding atas penilaian yang dibuat oleh prosedur yang digunakan dalam organisasi saya.
			11	Atasan memperlakukan bawahan dengan penuh martabat
		Keadilan Interaksional	12	Atasan menunjukkan kepantasan kata-kata yang digunakan dalam berkomunikasi
			13	Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide masukan yang mungkin berguna
			14	Tidak adanya diskriminasi perlakuan
			15	Instansi tidak membeda-bedakan pegawai dalam segala hal

No	Variabel	Indikator	No	Item Pertanyaan
3	Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri	1	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya sekarang ini
			2	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan keterampilan dan pendidikan saya
			3	Tingkat kesulitan dan beragamnya jenis tugas akan menghindarkan rasa jenuh karyawan terhadap tugas yang itu-itu saja sehingga akan puas terhadap hasil kinerjanya
		Hubungan dengan atasan	4	Hubungan saya dengan atasan sangat baik
			5	Atasan selalu memotivasi untuk bekerja lebih baik
			6	Atasan tidak membeda-bedakan perlakuannya terhadap bawahan
		Rekan kerja	7	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik
			8	Rekan kerja selalu memberikan bantuan jika dibutuhkan
			9	Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang Sekarang
		Program pengembangan SDM	10	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam peningkatan karir
			11	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier
			12	Instansi menyediakan pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja.
		Gaji atau upah	13	Gaji diberikan tepat waktu dan sesuai dengan masa kerja dan pendidikan saya
			14	Gaji yang diberikan saat ini dapat meningkatkan semangat kerja saya
			15	Karyawan akan mendapatkan bonus/reward ketika mencapai suatu hasil kinerja yang ditargetkan
4	Komitmen organisasi (X3)	Komitmen Afektif	1	Saya akan terus bekerja dalam organisasi ini
			2	Saya akan memberikan yang terbaik

No	Variabel	Indikator	No	Item Pertanyaan
				untuk organisasi ini dengan sukarela
			3	Saya merasa ada ikatan emosional dengan organisasi dan orang-orang yang berada didalamnya
			4	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga
			5	Jika saya merasa nyaman dan senang dalam organisasi, saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada organisasi
			6	Saya merasa organisasi/instansi tempat saya bekerja merupakan bagian yang harus saya jaga dan perjuangan
		Komitmen Berkelanjutan	7	Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam instansi yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri saya
			8	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan instansi ini
			9	Saya sulit meninggalkan instansi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain
			10	Saya berkomitmen dengan organisasi karena diberi imbalan yang cukup tinggi
			11	Saya membandingkan instansi saya dengan instansi lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan
		Komitmen Normatif	12	saya peduli dengan nasib instansi ini kedepan
			13	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
			14	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.
			15	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2014 : 121) menyatakan bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.

Menurut Sugiyono (2014 : 188) menyatakan bahwa Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$, jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rumus untuk menguji validitas yaitu menggunakan korelasi person (product moment) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi pearson

$\sum xy$: Jumlah perkalian variabel X dan Y

$\sum x$: Jumlah nilai variabel X

$\sum y$: Jumlah nilai variabel Y

$\sum x^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel X

$\sum y^2$: Jumlah pangkat dua nilai variabel Y

N : Banyaknya sampel

Ketentuan :

1. Bila r hitung $\geq 0,3$ maka instrumen valid

2. Bila r hitung $< 0,3$ maka instrumen tidak valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2010 : 95).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha*. Rumus pengujian reliabilitas instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right) \quad \text{dan} \quad \sigma^2 = \frac{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = Variabel total

σ_b^2 = Jumlah varians butir

n = Jumlah Responden

x = Nilai skor yang dipilih

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Nunnally dalam Ghazali, 2010 : 96) :

Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel, Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak reliabel

2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variabel kriteria dan variabel prediktor membentuk garis linear atau tidak. Apabila tidak memenuhi asumsi linearitas maka analisa regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2014). Uji linearitas dilakukan dengan metode statistik Uji F melalui bantuan program SPSS *for Windows*.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ditujukan untuk menguji kesamaan beberapa bagian sampel, sehingga generalisasi terhadap populasi dapat dilakukan. Uji homogenitas menggunakan rumus Uji Levene. Menurut Irianto (2009: 278), "Uji Levene menggunakan *analysis of variance* satu arah. Data ditransformasikan dengan jalan mencari selisih masing-masing skor dengan rata-rata kelompoknya." Pada penelitian ini, uji homogenitas menggunakan bantuan program pengolah data SPSS dengan uji Levene. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai Sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas < 0.05 maka data berasal dari populasi-populasi yang mempunyai varians tidak sama, sedangkan jika nilai Sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas > 0.05 maka data berasal dari populasi-populasi yang mempunyai varians sama.

3. Pengujian Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus untuk regresi linear berganda menurut adalah : $Y = a+bx$ analisis regresi linier berganda dicari dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak komputer dengan program SPSS.

Setelah uji analisis prasyarat telah terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan. Uji hipotesis pertama dan ke dua

digunakan regresi sederhana dan hipotesis ke tiga digunakan rumus regresi ganda (Sugiyono, 2012: 70) dalam Pengujian regresi dibantu dengan pengolahan data pada program Eviews 6.0 dengan persamaan regresi. Perasamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

X_1 : Keadilan organisasi

X_2 : Kepuasan kerja

X_3 : Komitmen Organisasi

Y : OCB

a : Intercep / konstanta

b : Koefisien Regresi

et : Error Term (tingkat kesalahan)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji model regresi bisa untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas (X_1) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan. Adapun prosedur uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan titik kritis (F_{tabel}) a. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% b. Derajat kebebasan pembilang (dk_1) = k c. Derajat kebebasan penyebut (dk_2) = $n - k - 1$ Sehingga diperoleh $F_{tabel}(\alpha, k/n-k-1)$
- 2) Menentukan besarnya F_{hitung} besarnya F_{hitung} dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE}$ Keterangan : SSR = Regression Sum of Squares SSE = Error Sum of Squares MSR = Mean Squares of Regression MSE = Mean Squares of Error/Residual k = Banyaknya variabel independen n = Banyaknya data
- 3) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima .
- 4) H_4 : Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

c. Uji T

(Uji Koefisien Regresi Linier Secara Parsial) Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap niat beli (Y). Adapun prosedur uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis Statistik H0: $\beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan secara parsial terhadap variabel niat beli (Y). H1: $\beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan secara parsial terhadap variabel niat beli (Y). Di mana : $i = 1, 2$ atau 3
- 2) Menentukan titik kritis (ttabel) a. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5%, karena uji ini menggunakan uji dua sisi, maka $\alpha/2 = 2,5\%$ b. Derajat kebebasan yang digunakan adalah $nk-1$ sehingga ttabel ($\alpha/2, n--1$).
- 3) Menentukan besarnya thitung Menurut Arcana (2009) besarnya thitung dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut : $thitung = SE(bi) bi$ Di mana : $bi =$ Koefisien regresi variabel independen $SE(bi) =$ Standart error dari koefisien bi Dalam penelitian ini besarnya thitung dicari dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak komputer dengan program SPSS.

Kriteria Pengujian Apabila $thitung < -t$ tabel atau $thitung > t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila t tabel $\leq thitung \leq ttabel$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Uji t dalam penelitian ini adalah :

- 1). H1: Keadilan Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- 2). H2: Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
- 3). H3: Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2011) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- 2) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.