

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara pengamatan langsung secara seksama dan sistematis, dengan menggunakan alat indra (indra mata, telinga, hidung, tangan dan pikiran) yaitu metode observasi. Beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam observasi adalah data dapat diukur melalui pengamatan (tanpa berinteraksi langsung dengan subyek penelitian), Peristiwa atau kejadian hanya terjadi pada periode tertentu dan dapat diamati berulang-ulang, kapan dan bagaimana pengamatan dilakukan, berapa lama pengamatan harus dilakukan (Mustafa, 2009).

3.2. Desain Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini dan sekaligus mempertimbangkan kerangka pikir dan hipotesis, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang ingin memberikan penjelasan mengenai pertautan dari suatu variabel terhadap variabel yang lain.

Sedangkan mempertimbangkan bagaimana data untuk penelitian ini akan dikumpulkan, maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survei. Dengan demikian dalam penelitian ini tidak memberikan perlakuan pada subyek penelitian, sehingga hasilnya tidak perlu di komparasi dengan kelompok kontrolnya.

Sebagai lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta

3.3 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi bisa sangat luas, tapi bisa juga dibatasi menurut situasi dan tujuan penelitian dengan syarat tidak menyimpang dari karakteristik yang hendak diduga. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah 68 karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta yang masih aktif bekerja sebagai karyawan tetap.

Mempertimbangkan kemampuan atau fisibilitas peneliti, maka dengan populasi sebanyak 68 orang masih dapat dijangkau, terlebih masih dalam lingkup satu daerah. Dengan demikian dilihat dari unit analisisnya adalah individu karyawan dan untuk jumlahnya adalah 68 akan di teliti keseluruhan (semua karyawan menjadi responden). Dengan kata lain penelitian ini dilakukan secara sensus.

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yang akan membuktikan penelitian korelasional yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Supomo dan Indriyantoro,

2006). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis variabel yaitu variabel independent, variabel intervening dan variabel dependent.

3.4.1 Variabel dependent

Merupakan variabel yang besar kecilnya nilai dipengaruhi, disebabkan atau sebagai akibat dari adanya perubahan nilai dari variable intervening. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour*.

3.4.2 Variabel independent

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independent dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi.

3.4.3 Variabel Intervening

Merupakan variabel yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening dapat pula disebut dengan variabel mediator. Kedudukan variabel mediator ini sangat penting ketika secara terpritik atau diasumsikan bahwa variabel bebas tidak dapat secara langsung mempengaruhi variabel terikat, artinya tanpa variabel mediator, maka tidak akan terjadi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian adalah kegiatan mengolaborasi teori atau variabel penelitian sampai pada indikator-indikator dan unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional

sehingga dapat diamati dan diukur. Selanjutnya masing-masing variabel tersebut memiliki definisi operasional sebagai berikut :

3.5.1 Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan adalah pola interaksi antara pemimpin dan bawahan sehingga para pemimpin untuk memotivasi bawahan untuk mengikuti instruksi mereka. Dalam penelitian ini akan menggunakan empat perilaku dasar dalam gaya kepemimpinan situasional di atas yaitu uraian dimensi kepemimpinan situasional berdasarkan Harsey dan Blanchard (2005) yaitu meliputi :

- a. Mengarahkan (telling), merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Manajer memainkan peran directive yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu, tanpa mengurangi intensitas hubungan sosial dan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.
- b. Menjual (selling), pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproporsikan struktur tugas dengan tanggung jawab karyawan. Selain itu, manajer harus menemukan hal-hal yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi, serta masalah-masalah yang dihadapi karyawan. Pemimpin harus mampu mengajukan beberapa alternatif pemecahan masalah.
- c. Menggalang partisipasi (participation), gaya kepemimpinan partisipasi adalah respon manajer yang harus diperankan ketika tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab, karena ketidakmauan atau ketidakyakinan mereka untuk melakukan

tugas/tanggung jawab seringkali disebabkan karena kurang keyakinan. Respon tersebut berupa upaya pemimpin untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh orang lain dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh pemimpin itu sendiri. Pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan mendukung usaha-usaha yang dilakukan para bawahan atau pengikutnya.

- d. Mendelegasikan (delegating), pimpinan sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap karyawan sudah mampu dan mau melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan.

3.5.2 Iklim Komunikasi (X2)

Iklim komunikasi adalah fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi. Penelitian ini menggunakan dimensi iklim organisasi berdasarkan pendapat Greenberg dan Baron dalam Vivi dan Rorlen (2007) yaitu :

- Kepercayaan, dimana setiap anggota harus bekerja keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya keyakinan dan kredibilitas yang di dukung oleh pernyataan dan tindakan.
- Pembuatan keputusan bersama atau dukungan, para anggota di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua

masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

- Kejujuran, suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi, dan anggota mampu mengatakan apa yang ada di pikiran mereka.
- Komunikasi, anggota organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka.
- Fleksibilitas atau otonomi, anggota di setiap tingkatan dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka.
- Resiko pekerjaan, adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktifitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar pada anggota lainnya.

3.5.3 Kepuasan kerja (Y1)

Kepuasan Kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Dalam penelitian ini akan menggunakan dimensi kepuasan kerja berdasarkan pendapat Lumley (2011), yaitu :

- gaji, yaitu kepuasan terhadap gaji pokok dan kenaikan gaji pokok
- promosi, yaitu kepuasan terhadap kesempatan promosi
- pengawasan, yaitu kepuasan terhadap atasan yang melakukan pengawasan

- tunjangan, yaitu kepuasan terhadap tunjangan financial maupun non finansial
- penghargaan kontingen, yaitu kepuasan terhadap adanya penghargaan, pengakuan dan imbalan atas kerja yang baik
- prosedur operasi, yaitu kepuasan terhadap kebijakan dan prosedur operasi
- rekan kerja, yaitu kepuasan terhadap rekan kerja
- sifat pekerjaan, yaitu kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan
- komunikasi, yaitu kepuasan terhadap pola komunikasi yang terjalin dalam organisasi

3.5.4 Organizational citizenship behavior (Y2)

Organizational Citizenship Behaviour adalah kontribusi pekerja diatas dan lebih dari *job description* formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Dalam penelitian ini akan menggunakan pengukuran OCB berdasarkan Skala Morrison (1995) yang mengukur kelima dimensi :

- Dimensi 1: *Altruism*, merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya.
- Dimensi 2: *Courtesy*, merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi

berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum dia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

- Dimensi 3: *Civic Virtue* , merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi- fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu - isu terbaru yang menyangkut organisasi
- Dimensi 4: *Sportsmanship*, merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain. (kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat)
- Dimensi 5: *Conscientiousness*, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal berperilaku) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan. (perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya).

3.6 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan, juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian (Sanusi, 2013). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan statistik yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan dari PT Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1) Kuisisioner (angket)

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh pegawai secara langsung. Dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan. Seluruh kuisisioner berupa pernyataan disebar kepada seluruh responden di dalam instansi/perusahaan dan ditunggu untuk jawaban mereka selama satu minggu.

Menurut (Sekaran, 2003) Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu variabel yang sedang di ukur. Skala *Likert* dirancang untuk memeriksa bagaimana subyek setuju atau tidak setuju

dengan pernyataan pada skala 5 point dengan range sebagai berikut: Skala Likert menggunakan 5 alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	KS = Kurang Setuju	3
4	S = Setuju	4
5	SS = Sangat Setuju	5

Sumber : dikembangkan dari teori

Performa dari sebuah konstruk atau variabel akan dilihat dari jumlah atau rata-rata skor dari seluruh indikatornya. Dengan menggunakan skor rata-rata tersebut, maka konversi untuk skala 1 hingga 5 dilakukan dengan formula sebagai berikut :

$$\frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,833$$

Dari interval tersebut dapat disusun konversi skor untuk setiap skala seperti berikut ini :

Tabel 3.2
Interval Penilaian

Interval	Skor	Kategori
1.000 s/d 1.800	1	STS = Sangat Tidak Setuju
>1.800 s/d 2.600	2	TS = Tidak Setuju
>2.600 s/d 3.400	3	KS = Kurang Setuju
>3.400 s/d 4.200	4	S = Setuju
>4.200 s/d 5.000	5	SS = Sangat Setuju

Untuk melengkapi data primer, sangat dimungkinkan dilakukan wawancara dengan pihak-pihak yang kompeten untuk memberikan informasi yang diperlukan. Selain itu, peneliti juga akan mencari data sekunder, yaitu data yang diperlukan oleh peneliti, namun telah tersedia atau telah dikumpulkan oleh pihak lain. Misalnya dari dokumen milik perusahaan, atau poster-poster yang terpampang diperusahaan atau media lain yang relevan.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpul data. Meskipun instrumen ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu, namun tetap saja masih perlu dilakukan pengujian. Pengujian dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

3.7.1 Uji Instrumen Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan koefisien

korelasi sederhana (*Product Moment*) antara skor yang ada pada setiap indikator (butir) dengan skor total dari butir-butir dalam sebuah variabel (konstruk).

Kriteria dalam menentukan valid tidaknya butir yang diuji adalah :

Ho : Butir tidak valid ($\rho = 0$)

H₁ : Butir valid ($\rho > 0$)

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau Sig < 0,05 maka Ho di tolak, artinya butir yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau Sig > 0,05 maka Ho di terima, artinya butir yang diuji dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Instrumen Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen (alat pengukur) dapat dipercaya atau dapat dihandalkan (Sugiyono, 2010). Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Berbeda dengan uji validitas, maka pengujian terhadap reliabilitas instrumen dilakukan secara serentak (reliabilitas konstruk). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas, salah satunya adalah dengan formulasi koefisien *Alpha Cronbach*. Dengan konsep dari koefisien *Alpha Cronbach* ini, maka kriteria keputusannya adalah : Jika koefisien *Alpha Cronbach* bernilai $\geq 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien *Alpha Cronbach* bernilai $< 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hasil suatu penelitian diterima atau ditolak suatu hipotesis, maka dilakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh. Adapun alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2011). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian diikhtisarkan (Sugiyono, 2010). Beberapa karakteristik responden mungkin saja diperlukan dalam penelitian ini, seperti usia, masa kerja dan lain sebagainya.

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dan teknik perhitungan yang digunakan untuk pengujian hipotesis (Sugiyono, 2010). Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Alat analisis yang relevan untuk pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan analisis regresi ganda yang kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur. Oleh karena basis perhitungannya

menggunakan analisis regresi ganda linier, maka diperlukan beberapa asumsi yang mendasari, diantaranya adalah :

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi ganda linier, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinier tak bias terbaik. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik.

3.9.1 Pengujian Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik *probability plot* (P-Plot). Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011). Selain menggunakan model grafis, juga dapat menggunakan uji dari Kolmogorov Smirnov yang menggunakan konsep uji normalitas data sebagai berikut :

Ho : Data berdistribusi normal

H₁ : Data berdistribusi tidak normal

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau Sig > 0,05 maka Ho di terima, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau Sig < 0,05 maka Ho di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan berdistribusi tidak normal.

3.9.2 Pengujian Multikolinearitas

Penggunaan analisis regresi ganda linier akan sempurna jika antar variabel bebas (independen) tidak saling berkorelasi secara nyata (signifikan), oleh karena itu uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel *independen* sama dengan nol (Ghozali, 2011). _Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan *tolerance value* dan atau harga VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai-nilai *tolerance value* > 0,10 dan atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala (terbebas dari) multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.9.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila *disturbance terms* untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi

bervariasi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* dari semua variabel bebasnya dengan variabel pengganggunya atau menggunakan regresi ganda antara semua variabel bebas dengan variabel pengganggunya. Kriteria dari pengujian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

H₁ : Terdapat gejala heteroskedastisitas dan variabel bebasnya

Dengan menggunakan standar pengujian 5%, maka jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau Sig > 0,05 maka Ho di terima, artinya data yang diuji dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika harga taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau Sig < 0,05 maka Ho di tolak, artinya data yang diuji dinyatakan mempunyai gejala heteroskedastisitas.

3.10 Uji Regresi Berganda

Sesuai model yang dikembangkan pada penelitian ini, akan terdapat tiga model regresi ganda, yaitu :

Persamaan regresi model I:

$$Z = a + b_{11}X_1 + b_{12}X_2 + e_1$$

Keterangan:

Z : Variabel Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X₁ : Variabel Gaya kepemimpinan

X₂ : Variabel Iklim organisasi

b_{11}, b_{12} : Koefisien regresi

Persamaan Regresi Model II :

$$Y = a + b_{21}X_1 + b_{22}X_2 + e_2$$

Keterangan:

Y : Variabel OCB

A : Konstanta

X_1 : Variabel Gaya kepemimpinan

X_2 : Variabel Iklim komunikasi

b_{21}, b_{22} : Koefisien regresi

Persamaan Regresi Model III:

$$Y = a + g_{21}Z + e_3$$

Keterangan:

Y : Variabel OCB

a : Konstanta

Z : Variabel kepuasan kerja

g_{21} : Koefisien regresi

Dari ketiga persamaan tersebut akan diperoleh pengaruh (efek) langsung dari suatu variabel ke variabel yang lain, oleh karena itu dengan menggunakan uji “t” secara parsial akan dapat diketahui apakah pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang signifikan atautah tidak. Langkah-langkah garis besar uji “t” adalah :

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1 : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Mencari harga “t” statistik hingga ditemukan harga taraf signifikansinya.

c. Kriteria pengujian

Dengan menggunakan standar pengujian 5% atau 0,05, maka :

- Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian > 0,05 maka H_0 diterima, artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.11 Uji Statistik

3.11.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Harga (R^2) akan berkisar antara 0 hingga 1, semakin kecil nilainya maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sehingga semakin mendekati 100% semakin kuat pengaruh serentak tersebut.

3.11.2 Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2011) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji F adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

F adalah Fhitung

R adalah korelasi parsial yang ditemukan

n adalah jumlah sampel

k adalah jumlah variable bebas

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak

Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima

3.11.3 Uji t (PARSIAL)

Menurut Imam Ghozali (2011) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara

parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = statistik t dengan derajat kebebasan $n-2$

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah observasi atau pengamatan

Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi akan dinyatakan berarti/signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima bila $t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

3.12 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan alat analisis untuk menjawab rumusan masalah dan sekaligus membuktikan model penelitian. Model yang dikembangkan dalam model pada dasarnya variabel independen dapat mempengaruhi variabel bebas

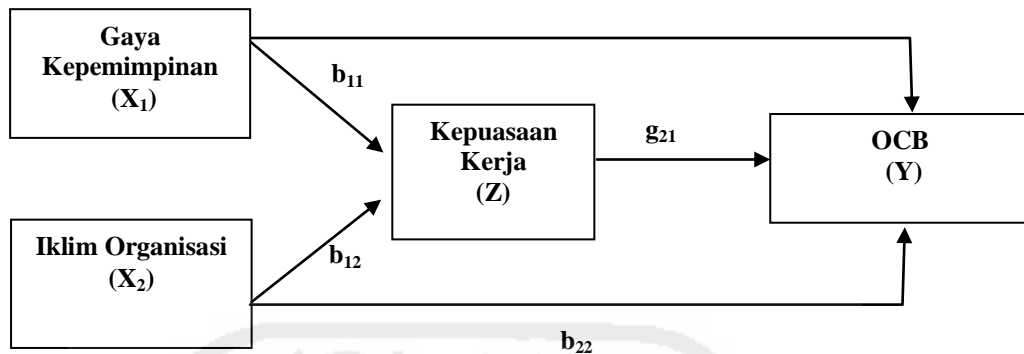
dengan melalui variabel antara. Dengan demikian yang paling penting adalah menenukan pengaruh (efek) tidak langsung secara total.

Untuk pengujian hipotesis dan menghasilkan suatu model yang *fit*, digunakan *Path Analysis/ Analisis Jalur* dalam penelitian ini dimana untuk menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan procedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja, dengan melibatkan variabel intervening motivasi intrinsik. *Path Analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal).

Adapun yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui hubungan antara Pengaruh Gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap OCB dengan kepuasan karyawan sebagai Variabel intervening, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh atau keeratan hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi OCB maka dilakukan analisis lintas (*Path Analysis*).

Dengan menggambarkan hasil dari analisis regresi ke dalam model konseptual, maka dengan mudah dapat ditentukan efek totalnya sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Path Analysis (path model)

Berdasarkan gambar kerangka konseptual tersebut, selanjutnya dapat dicari harga pengaruh tidak langsung dan efek total sebagai berikut :

- a. Pengaruh tidak langsung dari Gaya Kepemimpinan (X₁) →
Kepuasan Kerja (Z) → OCB (Y) = $(b_{11} \times g_{21})$
- b. Pengaruh tidak langsung dari Iklim Komunikasi (X₂) →
Kepuasan Kerja (Z) → OCB (Y) = $(b_{12} \times g_{21})$
- c. Efek total dari Gaya Kepemimpinan (X₁) → Kepuasan Kerja
(Z) → OCB (Y) = $b_{21} + (b_{11} \times g_{21})$
- d. Efek total dari Iklim Komunikasi (X₂) → Kepuasan Kerja (Z)
→ OCB (Y) = $b_{22} + (b_{12} \times g_{21})$