

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini terdiri dari dua variabel X yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Kompetensi (X_2). Variabel terikat (*dependent variable*) yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian akan dilakukan di PT Shafira Laras Persada yang berlokasi di Jalan Rumah Sakit No. 131 Kel. Mekar Mulya, Cinambo, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen digital marketing PT Shafira Laras Persada. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada

3.2 Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena metode ini sebagai pedoman dalam kegiatan penelitian supaya lebih terarah terhadap tujuan yang akan dicapai, serta berguna untuk mendapatkan data-data dengan ilmiah. Menurut Sugiyono (2009: 2) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”.

Sedangkan Arikunto (2002: 136) menjelaskan “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti mengenai langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat dipecahkan.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2009: 206) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah “penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang keadaan *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada berdasarkan fakta, sifat-

sifat populasi dan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif, menurut Uep dan Sambas (2011) adalah “penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada. Penelitian verifikatif digunakan untuk penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Shafira Laras Persada.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan Metode *Survey*. Menurut Muhidin dan Sontani (2010: 6) “metode penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan”. Penelitian *survey* ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya *survey* menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan pengamatan di lapangan untuk mendapatkan data penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen digital marketing PT Shafira Laras Persada.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel ini diperlukan dalam rangka menjelaskan dimensi dan indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Selain itu, proses ini dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Dalam penelitian ini, penulis melibatkan tiga variabel diantaranya variabel bebas (X_1 , X_2) dan variabel terikat (Y). Oleh karena itu, untuk memperjelas makna yang terkandung dalam judul yang dibahas agar dapat dipahami dan adanya kesamaan dalam kerangka berpikir ke arah pembahasan yang lebih lanjut, maka variabel yang perlu didefinisikan akan diterangkan dalam sebuah tabel operasional variabel penelitian berikut.

3.3.1 Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ dalam Podsakoff et al. (2000: 513), “*organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang

tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem *reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan". Perilaku tersebut meliputi mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru.

Organ (1988) dalam Kaswan (2015: 285-286), berpendapat bahwa perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu:

a. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan)

Sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

c. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan. *Sportsmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan menunjukkan sikap positif dan menghindar untuk melakukan keluhan. *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan lebih sopan dalam bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain, seperti sifat sopan dan taat terhadap rekan kerja maupun kepada atasan sekalipun. *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

e. *Civic virtue* (kebijaksanaan karyawan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah kepada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sifat bijaksana atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi. *Civic virtue* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Untuk dapat mempermudah dalam pemahaman variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di PT Shafira Laras Persada, maka dari itu acuan operasional variabel mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dapat penulis jabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	1. <i>Altruism</i> / Perilaku membantu orang lain	1. Bersedia memberikan pertolongan pada rekan kerja	1. Tingkat kesediaan memberikan pertolongan pada rekan kerja	Ordina 1	1
		2. Bersedia meluangkan waktu untuk orang lain	2. Tingkat kesediaan meluangkan waktu untuk orang lain		2
	2. <i>Conscientiousness</i> / Ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan	1. Bekerja dengan sungguh-sungguh	1. Tingkat kesungguhan dalam bekerja	Ordina 1	3
		2. Berhati-hati dalam	2. Tingkat kehati-hatian dalam		4

		melakukan pekerjaan	melakukan pekerjaan		
3. <i>Sportsmanship/</i> Perilaku yang sportif	1. Memberikan sikap toleransi terhadap situasi yang kurang ideal	1. Memberikan sikap toleransi terhadap situasi yang kurang ideal	1. Tingkat kesediaan memberikan sikap toleransi terhadap situasi yang kurang ideal	Ordina 1	5
					2. Bersikap sportif dengan menghindari adanya keluhan atas suatu keadaan
4. <i>Courtesy/</i> Menjaga hubungan baik	1. Saling menghargai satu sama lain	1. Saling menghargai satu sama lain	1. Tingkat rasa saling menghargai satu sama lain	Ordina 1	7
					2. Bersikap sopan santun terhadap satu sama lain
5. <i>Civic virtue/</i> Kebijaksanaan karyawan	1. Bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi	1. Bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi	1. Tingkat rasa tanggung jawab dalam kehidupan organisasi	Ordina 1	9
					2. Ingin memberi pelayanan bagi kepentingan organisasi

			kepentingan organisasi		
--	--	--	------------------------	--	--

Berdasarkan tabel operasional variabel di atas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variabel X_1 ini. Pada akhirnya, operasional variabel ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variabel X_1 ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan metode pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di organisasi tersebut menurut responden.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009: 47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Romber (2007) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja merupakan suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009: 158).
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009: 62).
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009: 53).

4) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto, 2009: 53).

Untuk dapat mempermudah dalam pemahaman variabel Kompetensi karyawan, maka dari itu acuan operasional variabel mengenai Kompetensi dapat penulis jabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kompetensi (X2)	1. Pengalaman kerja	1. Mahir dalam bekerja	1. Tingkat kemahiran dalam bekerja	Ordina 1	1
		2. Bekerja dengan percaya diri	2. Tingkat kepercayaan diri dalam bekerja		2
		3. Lebih cepat menanggapi resiko kerja	3. Tingkat kecepatan dalam menanggapi resiko kerja		3
		4. Bekerja dengan tenang	4. Tingkat ketenangan dalam bekerja		4
	2. Latar belakang pendidikan	1. Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaannya	1. Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya	Ordina 1	5
		2. Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan standar perusahaan	2. Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan standar perusahaan		6
	3. Pengetahuan	1. Mengingat suatu materi yang telah	1. Tingkat kemampuan	Ordina 1	7

		dipelajari sebelumnya	mengingat materi		8
		2. Kemampuan untuk menginterpretasikan secara benar tentang materi yang diajarkan	2. Tingkat kemampuan menginterpretasikan suatu materi dengan benar		9
		3. Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi ataupun kondisi sebenarnya	3. Tingkat kemampuan untuk merealisasikan materi dalam situasi sebenarnya		10
		4. Menunjukkan kemampuan untuk menghubungkan antara suatu materi dengan masalah yang terjadi	4. Tingkat kemampuan menghubungkan antara suatu materi dengan masalah yang terjadi		
	4. Keterampilan	1. Memiliki keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung, serta mendengarkan	1. Tingkat keahlian dasar yang dimiliki	Ordinal	11
		2. Memiliki keahlian teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti	2. Tingkat keahlian teknis yang dimiliki		12

		mengoperasikan komputer dan mesin produksi lainnya			13
		3. Memiliki keahlian <i>interpersonal</i> yang merupakan keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan	3. Tingkat keahlian <i>interpersonal</i> yang dimiliki		
		4. Memiliki keahlian <i>problem solving</i> dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaanya.	4. Tingkat keahlian <i>problem solving</i> yang dimiliki		14

Berdasarkan tabel operasional variabel di atas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variabel X_2 ini. Pada akhirnya, operasional variabel ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variabel X_2 ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan metode pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi pula tingkat kompetensi di organisasi tersebut menurut responden.

3.3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pengukuran kinerja penting dilakukan karena hal tersebut akan memberikan bukti apakah hasil dari kinerja seorang karyawan telah melebihi *target* atau belum, untuk itu diperlukan hal-hal yang menjadi tolak ukur serta kriteria keberhasilan kinerja karyawan. Mathis & Jackson dalam Ramadhan, Susilo, dan Aini (2018: 162) menjelaskan apa saja standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quantity of Output*

Kuantitas *output* dilakukan dengan cara membandingkan antara standar pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. *Quality of Output*

Kualitas *output* diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas yang dihasilkan dibanding jumlah yang dihasilkan.

3. *Timelines of Output*

Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek atau mempersingkat waktu pengerjaan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.

4. *Presence at Work*

Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

1. *Efficiency of Work Completed*

Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

2. *Effectiveness of Work Completed*

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan output yang diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Untuk dapat mempermudah dalam pemahaman variabel Kinerja Karyawan, maka dari itu acuan operasional variabel mengenai Kinerja Karyawan dapat penulis jabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	1. <i>Quantity of Output/</i> Kuantitas <i>output</i>	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target	1. Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang jumlahnya sesuai target	Ordinal	1
		2. Mampu mengelola sumber daya yang tersedia	2. Tingkat kemampuan dalam mengelola sumber daya yang tersedia		2
	2. <i>Quality of Output/</i> Kualitas <i>output</i>	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang kualitasnya sesuai dengan standar	1. Tingkat keberhasilan dalam pekerjaan yang kualitasnya sesuai standar	Ordinal	3
		2. Menyelesaikan pekerjaan dengan data yang akurat	2. Tingkat akurasi data dalam menyelesaikan pekerjaan		4
	3. <i>Timelines of Output/</i> Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan perkerjaan tepat pada waktunya	1. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5
		2. Mampu mengatur jadwal pekerjaan	2. Tingkat kemampuan		6

		dengan baik	mengatur jadwal pekerjaan yang baik		
	4. <i>Presence at Work/</i> Kehadiran dalam bekerja	1. Selalu hadir pada hari kerja yang telah ditentukan 2. Hadir pada jam kerja tepat pada waktunya	1. Tingkat kerajinan karyawan dalam hadir bekerja 2. Tingkat ketepatan waktu pada jam kerja	Ordinal	7 8
	5. <i>Efficiency of Work Completed/</i> Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan	1. Memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda sekaligus sehingga lebih menghemat waktu	1. Tingkat efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tingkat kemampuan <i>multi-tasking</i> karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9 10
	6. <i>Effectiveness of Work Completed/</i> Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan	1. Menghasilkan <i>output</i> yang diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana 2. Mampu mengelola bahan baku dengan baik sehingga hasilnya sesuai target	1. Tingkat efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tingkat kemampuan mengelola bahan baku dengan baik	Ordinal	11 12

Berdasarkan tabel operasional variabel di atas, dari beberapa dimensi yang telah dijabarkan lebih detail yang bermaksud untuk memberikan pengertian bagaimana menggambarkan variabel Y ini. Pada akhirnya, operasional variabel ini digunakan untuk mengukur seberapa besar skor dari variabel Y ini yang akan diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebar kepada responden dan selanjutnya akan diolah menggunakan metode pengolahan data. Semakin tinggi skor yang dihasilkan dari hasil instrumen penelitian, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di organisasi tersebut menurut responden.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua sumber, menurut Sugiyono (2013) menjelaskan:

1. Data Primer

Sumber primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan suatu cara yang penting di dalam suatu penelitian untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang terjadi sehingga masalah yang timbul dapat dipecahkan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden yang telah dipersiapkan sebelumnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sambas Ali Muhidin (2010: 108) bahwa “Angket adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pernyataan dan atau pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan tertulis yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden”.

- b. Virtual wawancara

Menurut Sugiono dalam Ningrum (2015: 39) menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

3.6 Populasi

Menurut Sontani dan Muhidin, (2011: 131) “populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”. Kemudian, menurut Sugiyono (2012: 115) menyatakan bahwa “populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Jumlah populasi karyawan di departemen digital marketing PT Shafira Laras berjumlah 308 orang. Secara lengkap, distribusi tenaga kerja di departemen digital marketing PT Shafira Laras Persada dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Data Distribusi Tenaga Kerja di Departemen Digital Marketing PT Shafira Laras Persada

No.	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Manager digital marketing	1
2	Koor. web development dan webstore	58
3	Koor. content development dan socmed	55
4	Staff web development dan webstore	54
5	Staff content development dan socmed	57
6	Design Graphic	67
7	Photographer	4
8	Video creator / Cinematographer	4
9	Film director	4
10	Socmed consultant	2
11	Staff maintenance	2
Total		308

Sumber PT Shafira Laras Persada

3.7 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan 76 sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

3.8 Teknik Penarikan Sampel

Berdasarkan teknik pengambilan sampel, peneliti mengambil jumlah sampel 76 karyawan di Departemen digital marketing. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi sampel sebagaimana yang dijelaskan oleh Riduwan (2006: 66) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$$n = \frac{308}{1 + 308 (10)^2}$$

Linda Widyastuti, 2021

$$n = \frac{308}{4.08} = 75,490, \text{ atau disesuaikan oleh peneliti menjadi } 76 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 76 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling; simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Tabel 3.5
Penyebaran Proporsi Sampel

No.	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah sampel
1	Manager digital marketing	1	1
2	Koor. web development dan webstore	58	15
3	Koor. content development dan socmed	55	14
4	Staff web development dan webstore	54	12
5	Staff content development dan socmed	57	12
6	Design Graphic	67	14
7	Photographer	4	2
8	Video creator / Cinematographer	4	2
9	Film director	4	2
10	Socmed consultant	2	1
11	Staff maintenance	2	1
Total		308	76

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Dengan demikian, penulis menggunakan sampel berjumlah 76 orang dalam penelitian ini. Karena setiap responden mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel, maka setiap proporsisi sampel yang akan menjadi wakil dari setiap jenis karyawan dipilih melalui pengundian.

Cara yang dilakukan untuk mengambil data dari sampel ini adalah dengan menggunakan cara *Random Sampling*, yaitu dengan membuat daftar dari tiap karyawan yang kemudian dipilih secara acak sesuai kebutuhan, lalu kemudian di *share* melalui platform email secara personal. Kemudian dijadikan sampel untuk pengambilan data.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melakukan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-

Linda Widyastuti, 2021

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN DIGITAL MARKETING PT SHAFIRA LARAS PERSADA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (*parameter*) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (*statistic*).

Sontani dan Muhidin (2011: 158) mengemukakan tujuan dilakukannya analisis data diantaranya: (a) mendeskripsi data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (*statistic*). Kemudian Sontani dan Muhidin mengatakan untuk mencapai tujuan analisis data tersebut ada langkah-langkah atau prosedur yang dapat dilakukan diantaranya:

1. Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrument pengumpulan data.
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data.
3. Tahap *koding*, yaitu proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrument pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Dalam tahap ini dilakukan pemberian kode atau skor untuk setiap opsi dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Sontani dan Muhidin (2011: 163) menyatakan bahwa “teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian”.

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor 1, 2 dan 3, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran kuat atau lemahnya *organizational citizenship behavior*, untuk mengetahui gambaran kompetensi. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median, atau modus. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Untuk mengetahui jarak rentang pada interval pertama sampai interval kelima digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Lebar interval} = \text{rentang} / \text{banyaknya interval} = 4 / 5 = 0,8$$

Interval pertama memiliki batas nilai bawah 1,00; interval kedua memiliki batas nilai bawah 1,80; interval ketiga memiliki batas nilai bawah 2,60; interval keempat memiliki nilai bawah 3,40; dan interval kelima memiliki nilai bawah 4,20. Selanjutnya disajikan kriteria penafsiran seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Kriteria Penafsiran Deskriptif

Rentang	Penafsiran		
	X1	X2	Y
1,00 – 1,79	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Buruk
1,80 – 2,59	Buruk	Buruk	Buruk
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik	Baik	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2009: 169)

Penelitian ini menggunakan data dalam bentuk skala ordinal seperti yang dijelaskan dalam operasional variabel. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik *statistic parametric* yang menuntut data minimal dalam bentuk interval. Dengan demikian, data ordinal hasil pengukuran diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan Metode *Succesive Interval* (MSI).

3.10 Pengujian Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau invalid suatu pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada para responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu *software SPSS Versi 20.00*.

Sesuai dengan rumus untuk mencari R Tabel yang akan digunakan untuk membandingkan hasil uji validitas, maka perlu dihitung *degree of freedom*, yaitu $df = n - 2$ dengan hasil 74. Kemudian, melihat pada R tabel dengan taraf kepercayaan 95%, didapat R Tabel dengan nilai 0,2227. Hasil pengujian untuk validitas data variabel X_1 , X_2 dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Bersedia memberikan pertolongan kepada rekan kerja	0,611	0,2227	Valid
Bersedia meluangkan waktu untuk orang lain	0,439	0,2227	Valid
Bersungguh-sungguh dalam bekerja	0,518	0,2227	Valid
Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan	0,519	0,2227	Valid
Toleransi terhadap situasi yang kurang ideal	0,612	0,2227	Valid
Bersikap sportif dengan menghindari adanya keluhan atas suatu kesalahan	0,620	0,2227	Valid
Rasa saling menghargai satu sama lain	0,703	0,2227	Valid
Bersikap sopan santun terhadap satu sama lain	0,609	0,2227	Valid
Bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi	0,486	0,2227	Valid
Ingin memberi pelayanan bagi kepentingan organisasi	0,465	0,2227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 3.7 diatas menunjukkan nilai R Hitung seluruh *item* lebih besar dari R Tabel, yaitu 0,2227 sehingga dapat dikatakan seluruh *item* jawaban responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) bersifat valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompetensi (X_2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Mahir dalam bekerja	0,665	0,2227	Valid
Bekerja dengan percaya diri	0,553	0,2227	Valid
Cepat dalam menanggapi risiko kerja	0,521	0,2227	Valid
Bekerja dengan tenang	0,497	0,2227	Valid
Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani	0,641	0,2227	Valid
Latar belakang pendidikan sesuai dengan standar perusahaan	0,564	0,2227	Valid
Mampu mengingat materi yang telah dipelajari	0,701	0,2227	Valid
Mampu menginterpretasikan suatu materi dengan benar	0,582	0,2227	Valid
Mampu merealisasikan materi dalam situasi dan kondisi yang sebenarnya	0,728	0,2227	Valid
Mampu menghubungkan suatu materi dengan masalah yang terjadi	0,557	0,2227	Valid
Memiliki keahlian dasar yang sudah pasti dimiliki setiap orang, seperti membaca, menulis, dan	0,510	0,2227	Valid

Linda Widyastuti, 2021

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN DIGITAL MARKETING PT SHAFIRA LARAS PERSADA)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menghitung			
Memiliki keahlian teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik, seperti mengoperasikan komputer dan mesin produksi	0,553	0,2227	Valid
Memiliki keahlian <i>interpersonal</i> yang merupakan keahlian setiap orang dalam berkomunikasi satu sama lain, seperti mendengarkan dan menyampaikan pendapat secara jelas	0,687	0,2227	Valid
Memiliki keahlian <i>problem solving</i> dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaan	0,527	0,2227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 3.8 di atas menunjukkan nilai R Hitung seluruh *item* lebih besar dari R Tabel, yaitu 0,2227 sehingga dapat dikatakan seluruh *item* jawaban responden mengenai variabel Kompetensi (X_2) bersifat valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target	0,360	0,2227	Valid
Mampu mengelola sumber daya yang tersedia	0,542	0,2227	Valid
Berhasil menyelesaikan pekerjaan yang kualitasnya sesuai standar	0,346	0,2227	Valid
Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil data yang akurat	0,561	0,2227	Valid
Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,493	0,2227	Valid
Mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik	0,589	0,2227	Valid
Rajin hadir pada hari kerja yang telah ditentukan	0,589	0,2227	Valid
Hadir pada jam kerja tepat pada waktunya	0,492	0,2227	Valid
Memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin	0,646	0,2227	Valid
Mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda sekaligus sehingga lebih menghemat waktu	0,505	0,2227	Valid
Menghasilkan <i>output</i> yang diselesaikan tepat pada waktunya sesuai rencana	0,522	0,2227	Valid
Mampu mengelola bahan baku dengan baik	0,492	0,2227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 3.9 di atas menunjukkan nilai R Hitung seluruh *item* lebih besar dari R Tabel, yaitu 0,2227 sehingga dapat dikatakan seluruh *item* jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) bersifat valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006: 40). Untuk menguji reliabilitas atau keandalan alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien *Alpha*

Linda Widyastuti, 2021

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN DIGITAL MARKETING PT SHAFIRA LARAS PERSADA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Cronbach. Koefisien keandalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian. Koefisien *Alpha Cronbach* menurut Riduwan (2007: 142) ditunjukkan dengan :

$$a = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel manifes yang membentuk variabel laten

r = Rata-rata korelasi antar variabel manifes

Tujuan perhitungan koefisien keandalan instrumen (reliabilitas) adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Besarnya koefisien ini berkisar dari nol hingga satu. Makin besar nilai koefisien, makin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensi jawaban. Sebagaimana terdapat dalam *Statistical Products and Solution Service* (SPSS), penilaian koefisien berdasarkan aturan sebagai berikut:

>0,00 – 0,20 = Kurang reliabel

>0,20 – 0,40 = Agak reliabel

>0,40 – 0,60 = Cukup reliabel

>0,60 – 0,80 = Reliabel

>0,80 – 1,00 = Sangat reliabel

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas dan mudah dipahami, serta memiliki interpretasi yang sama meski disampaikan pada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian untuk reliabilitas data variabel X_1 , X_2 dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.10 Hasil Uji Realibilitas Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.808	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dengan jumlah 10 indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,808 yang berada pada rentang nilai 0,60 s.d 0,80 yang berarti variabel (X_1) reliabel.

Linda Widyastuti, 2021

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN DIGITAL MARKETING PT SHAFIRA LARAS PERSADA)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas Data Variabel Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.880	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X₁) dengan jumlah 14 indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 yang berada pada rentang nilai 0,60 s.d 0,80 yang berarti variabel (X₂) reliabel.

Tabel 3.12 Hasil Uji Realibilitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.807	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.12 di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 12 indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807 yang berada pada rentang nilai 0,60 s.d 0,80 yang berarti variabel Y reliabel.

3.11 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis data. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian. Untuk penelitian populasi pengujian yang dilakukan yaitu Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas.

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Kuncoro, 2011). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov dengan koreksi Lilliefors.

Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal

b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

3.11.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2011). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001). Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinearitas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2011).

3.12 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda menurut Sambas A. Muhidin (2011: 223) mengatakan bahwa analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Seperti hasilnya regresi sederhana, analisis regresi ganda di gunakan untuk mengidentifikasi dan meramalkan (memprediksi) nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat dan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan yang mempengaruhinya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Kompetensi (X2).

Dengan persamaan sebagai berikut

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
 α : Konstanta
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi
 X_1 : *Organizational Citizenship Behavior*
 X_2 : Kompetensi
 ε : Standar *error*

3.13 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan arahnya variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) kedua variabel tersebut diukur dalam skala ordinal.

Langkah yang diambil dalam penelitian ini untuk menghitung korelasi dengan menggunakan *software SPSS* versi 20.00 *for Windows x64*. Koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r_s \leq 1$, di mana :

- a. Apabila nilai $r_s = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Korelasi negatif artinya bersifat berlawanan (jika variabel X naik, maka variabel Y turun atau sebaliknya).
- b. Apabila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- c. Apabila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat. Korelasi positif artinya bersifat searah (jika X naik maka Y naik, atau sebaliknya).

Untuk dapat mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel X dan variabel Y dapat diukur dengan suatu angka-angka korelasi seperti dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.13
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.1000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014: 183)

Dari analisa akan diperoleh apakah positif atau negatif. Jika koefisien korelasi (r) positif ($r_s > 0$) berarti hubungan positif atau searah. Artinya jika terjadi kenaikan pada variabel X, maka akan diikuti kenaikan variabel Y, atau jika terjadi penurunan pada variabel X maka akan diikuti dengan penurunan variabel Y. Koefisien korelasi (r) negatif ($r_s < 0$) berarti apabila terjadi kenaikan pada variabel X maka akan diikuti oleh penurunan pada variabel Y atau sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel X maka akan diikuti dengan kenaikan pada variabel Y.

3.14 Pengujian Hipotesis

Menurut Arikunto (2010: 110), “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Dapat dipahami oleh penulis, maka jawaban sementara yang penulis buat harus diuji supaya terbukti kebenarannya. Melalui pengujian hipotesis ini lah penulis dapat mengetahui apakah hipotesis sementara yang penulis buat itu diterima atau ditolak.

3.14.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (*t-test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam hal ini, variabel independennya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompetensi. Sedangkan variabel dependennya, yaitu Kinerja Karyawan. Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat). Di mana hipotesis nol (H_0), yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

$H_0: r_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

$H_1: r_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

b. Hipotesis Kedua

$H_0: r_2 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

$H_2: r_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

c. Hipotesis Ketiga

$H_0: r_3 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja Karyawan

$H_2: r_3 > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

Tingkat signifikansi 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

$$DF = n - (k + 1)$$

3. Menghitung Uji t (*t-test*)

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi

Sb_i : Standar deviasi koefisien regresi

4. Kriteria Pengambilan Keputusan

- a. H_0 tidak berhasil ditolak apabila t hitung $\leq t$ tabel, dengan demikian secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.
- b. H_0 ditolak apabila t hitung $> t$ tabel, dengan demikian secara individu ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

Atau perhitungan dengan menggunakan *software SPSS*:

- a. H_0 ditolak atau pengaruh signifikan apabila:

$$Significance < \alpha = 0.05$$

- b. H_0 diterima atau pengaruh tidak signifikan apabila: $Significance > \alpha = 0.05$.

3.14.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = $k-1$, dan df penyebut = $n-k$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; dan
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.14.3 Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen (Purwanto dan Sulistyastuti, 2011). Koefisien determinasi biasanya diberi simbol R^2 . Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Misalnya, nilai $R^2 = 0,85$ berarti bahwa variasi nilai Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah 85% dan selebihnya atau sebesar 15% variasi

variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi. Di dalam *output SPSS*, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel *Model Summary*