

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perilaku organisasi untuk menganalisis tentang bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Objek penelitian sebagai variabel bebas (eksogen) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) yang terdiri dari sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Variabel bebas lainnya dalam penelitian ini yaitu *job insecurity* (X_2) yang dimensinya terdiri dari *cognitive* dan *affective*. Adapun variabel terikat (endogen) dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (Y) yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *courtesy*.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Penelitian ini menggunakan *cross sectional study* karena pengumpulan data hanya dilakukan sekali pada satu saat (Siyoto, 2015). Periode pengumpulan data penelitian dilakukan kurang dari satu tahun yaitu pada tahun 2022.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu, biasanya karakteristik kelompok yang relevan, seperti, konsumen, penjual, organisasi, atau daerah pasar (Malhotra, 2015). Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh secara terperinci gambaran mengenai pandangan responden tentang kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil, maupun praktek dari ilmu itu sendiri (Arifin, 2014). Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan dan memperoleh

gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Dirgantara Indonesia.

3.2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara atau teknik ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:11). Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji sebuah teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2013). Metode kuantitatif juga merupakan metode penelitian yang isinya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012:7).

3.2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses pengubahan atau penguraian konsep atau konstruk menjadi variabel terukur yang sesuai untuk pengujian (Cooper & Schindler, 2014). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan adanya perubahan pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya yaitu kepuasan kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2). Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:43). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Secara lengkap operasionalisasi dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1 Operasional Variabel berikut ini.

TABEL 3.1
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kepuasan Kerja (X_1) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-	Sifat pekerjaan (<i>Work it Self</i>) berkenaan dengan sukar tidaknya suatu pekerjaan, dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu (Robbins & Judge, 2017)	Penempatan karyawan sesuai bidang keahlian	Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dibidangnya	Ordinal	1
		Pemahaman karyawan yang baik terhadap tugasnya	Mampu memahami tugas yang diberikan	Ordinal	2

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017:46)	Pengawasan (<i>Supervision</i>) adalah kemampuan pengawas memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan. (Robbins & Judge, 2017)	Atasan memberikan bimbingan mengenai teknis pekerjaan kepada bawahan	Adanya bimbingan yang diberikan dari atasan kepada bawahan mengenai teknis pekerjaan	Ordinal	3
		Atasan memberikan motivasi dalam bekerja	Atasan memberikan motivasi kerja kepada bawahan	Ordinal	4
	Gaji sekarang (<i>Pay</i>) yaitu semakin adil upah yang didapatkan, maka karyawan pun akan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017)	Karyawan mendapat gaji sesuai UMR	Kesesuaian besaran gaji yang diterima karyawan dengan aturan UMR	Ordinal	5
		Karyawan mendapat gaji dengan tepat waktu	Ketepatan waktu penerimaan gaji	Ordinal	6
	Peluang promosi (<i>Promotion</i>) merupakan kesempatan yang bisa dimanfaatkan karyawan untuk berkembang. (Robbins & Judge, 2017)	Promosi jabatan berdasarkan dengan lama bekerja	Kesesuaian promosi jabatan sesuai dengan lama bekerja	Ordinal	7
		Promosi berdasarkan dengan prestasi kerja	Kesesuaian promosi jabatan dengan prestasi kerja yang didapatkan	Ordinal	8
	Hubungan dengan rekan kerja (<i>Co-Worker</i>) merupakan tim atau kelompok kerja yang kompak bisa menjadi sumber dukungan, bantuan, dan kenyamanan bagi anggota (Robbins & Judge, 2017)	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya	Ordinal	9
		Memiliki kemampuan bekerja secara tim	Kemampuan karyawan untuk bekerja secara tim	Ordinal	10
	Job Insecurity (<i>X₂</i>) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan di tengah situasi	Affective merupakan rasa cemas atau khawatir seseorang akan kehilangan pekerjaannya di masa yang akan datang (Borg & Elizur, 1992).	Kepuasan karyawan terhadap keamanan kerja	Adanya kepuasan terhadap kepuasan kerja	Ordinal
Karyawan memiliki perasaan akan			Adanya perasaan akan keamanan kerja	Ordinal	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
yang terancam serta kehilangan fitur pekerjaan yang tidak dapat dengan mudah untuk dicegah (Borg & Elizur, 1992).		keamanan kerja				
		Karyawan merasa yakin mempertahankan pekerjaannya	Adanya keyakinan akan mempertahankan pekerjaan	Ordinal	13	
		Karyawan merasa nyaman untuk mempertahankan pekerjaan dalam waktu dekat	Adanya rasa nyaman untuk mempertahankan pekerjaan dalam waktu dekat	Ordinal	14	
		Karyawan terjamin dapat terus bekerja di perusahaan	Adanya jaminan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	Ordinal	15	
		<i>Cognitive</i> merupakan persepsi yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan akan kehilangan pekerjaan di masa yang akan datang (Borg & Elizur, 1992)	Karyawan sangat yakin dapat mempertahankan pekerjaan	Adanya keyakinan yang tinggi karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya	Ordinal	16
			Kemungkinan kecil karyawan untuk menganggur	Adanya kemungkinan kecil karyawan untuk menganggur	Ordinal	17
			Keyakinan akan lingkungan kerja yang mendukung	Adanya dukungan dari lingkungan kerja	Ordinal	18
			Karyawan memiliki pikiran prospek kerja ke depan yang bagus	Adanya pikiran prospek kerja ke depan yang bagus	Ordinal	19
			Karyawan memiliki pikiran untuk diberhentikan dari pekerjaan	Adanya pikiran untuk diberhentikan dari pekerjaan	Ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i> merupakan cerminan sifat karyawan yang cenderung menjadi kooperatif, suka menolong rekan kerjanya, peduli, dan berhati-hati (Luthans, 2011:151)	<i>Altruism</i> merupakan perilaku karyawan yang mempunyai ciri yaitu membantu rekan kerjanya dengan sukarela ketika mengalami kesulitan (Luthans, 2011:151)	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	Kesediaan karyawan membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	Ordinal	21
		Mengerjakan tugas dari rekan kerja yang tidak hadir	Kesediaan karyawan mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak hadir	Ordinal	22
	<i>Conscientiousness</i> merupakan perilaku karyawan yang ditandai dengan berusaha melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan oleh perusahaan(Luthans, 2011:151).	Berusaha bekerja dengan hasil yang melebihi dari target yang telah ditetapkan	Kemampuan karyawan bekerja melebihi target	Ordinal	23
		Karyawan bekerja melebihi waktu kerja yang ditetapkan	Kemampuan karyawan bekerja melebihi dari waktu yang ditetapkan	Ordinal	24
	<i>Civic virtue</i> menunjukkan bahwa karyawan berpartisipasi aktif, terlibat, dan peduli terhadap perusahaannya (Luthans, 2011:151).	Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan diluar pekerjaan	Kesediaan karyawan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan diluar pekerjaan	Ordinal	25
		Karyawan mampu menjaga nama baik perusahaan	Kemampuan karyawan menjaga nama baik perusahaan	Ordinal	26
	<i>Sportsmanship</i> ditandai dengan kesediaan karyawan untuk mentoleransi keadaan yang kurang ideal untuk bertahan di kondisi yang kurang nyaman tanpa mengeluh (Luthans, 2011:151).	Mampu bekerja tanpa mengeluh	Kemampuan karyawan bekerja tanpa mengeluh	Ordinal	27
		Mampu bekerja tanpa mengumpat	Kemampuan karyawan bekerja tanpa mengumpat	Ordinal	28

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Courtesy</i> menunjukkan perilaku karyawan yang pengertian dan empati bahkan ketika diprovokasi (Luthans, 2011:151).	Karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	29
		Karyawan memiliki empati pada rekan kerja	Kemampuan karyawan untuk berempati kepada rekan kerja	Ordinal	30

Sumber : Hasil pengolahan data dari berbagai sumber, 2022

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Data Primer

Menurut McDaniel and Gates (2015) menyatakan bahwa data primer adalah data baru yang dikumpulkan untuk membantu memecahkan masalah dalam penyelidikan atau penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu melalui survei kepada karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan berupa variabel, simbol atau konsep yang bisa mengasumsikan salah satu dari seperangkat nilai (McDaniel & Gates, 2015). Sumber dari data sekunder dalam penelitian ini adalah data literatur, artikel, jurnal, *website*, dan berbagai sumber informasi lainnya. Untuk lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikannya dalam bentuk Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Jenis Data	Sumber Data	Jenis Data
1.	Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Primer
2.	Tanggapan responden mengenai <i>job insecurity</i> karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Primer
3.	Tanggapan responden mengenai <i>organizational citizenship behavior</i> karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Primer
4.	Rekapitulasi data tingkat keterlambatan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Tahun 2017-2021	Divisi <i>Human Development</i> PT. Dirgantara Indonesia	Sekunder
5.	Rekapitulasi data kehadiran karyawan PT. Dirgantara Indonesia Tahun 2017-2021	Divisi <i>Human Development</i> PT. Dirgantara Indonesia	Sekunder
6.	Rekapitulasi data kemangkiran karyawan PT. Dirgantara Indonesia Tahun 2017-2021	Divisi <i>Human Development</i> PT. Dirgantara Indonesia	Sekunder
7.	Rekapitulasi data kepuasan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Tahun 2017-2021	Divisi <i>Human Development</i> PT. Dirgantara Indonesia	Sekunder
8.	Jumlah karyawan PT. Dirgantara Indonesia	Divisi <i>Human Development</i> PT. Dirgantara Indonesia	Sekunder

Sumber : Hasil pengolahan data dan referensi, 2022

3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.5.1 Populasi

Menurut Noor (2013: 147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Data populasi digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

TABEL 3.3
JUMLAH KARYAWAN PT. DIRGANTARA INDONESIA

Direktorat	Total	Karyawan Tetap	Karyawan PKWT	Karyawan Outsourcing
Direktorat Keuangan, Manajemen Risiko dan SDM	392	254	80	58
Direktorat Niaga, Teknologi & Pengembangan	1.189	921	260	8
Direktorat Produksi	1.979	1.659	317	3
Direktorat Utama	138	118	17	3
Jumlah	3.698	2.952	674	42

Sumber: Divisi *Human Resources* PT. Dirgantara Indonesia, 2022

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset atau berpartisipasi dalam suatu studi (Malhotra, 2015). Perhitungan ukuran sampel merupakan langkah penting dalam perancangan studi untuk menjamin tercapainya tujuan penelitian secara kuantitatif (Harlan, 2017). Masalah pokok dari sampel adalah menjawab pertanyaan, apakah sampel yang diambil benar-benar mewakili populasi. Indikator penting dalam pengujian desain sampel adalah seberapa baik sampel tersebut mewakili karakteristik populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel dari sebagian populasi yang ada. Perlu dilakukan pengukuran untuk menentukan sampel penelitian. Perhitungan sampel dapat menggunakan perhitungan dari Tabachnick & Fidell, (2013:159) yang menghitung sampel berdasarkan jumlah variabel independent dengan dua alternatif rumus sesuai dengan tujuan atau hipotesis dari penelitian yang dilakukan.

Apabila hipotesisnya hendak menguji hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, maka rumus yang digunakan sebagai berikut.

$$N \geq 104 + m$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

104 = Angka konstanta

m = Jumlah variabel independent

Jika pengujian hipotesis dilakukan secara simultan, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$N \geq 50 + 8(m)$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

50 = Angka konstanta

m = Jumlah variabel independent

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan secara parsial terhadap variabel independen, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$N \geq 104 + m$$

$$N \geq 104 + (2)$$

$$N \geq 106$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka penelitian ini membutuhkan sampel sebanyak 106 orang karyawan PT. Dirgantara Indonesia dari seluruh unit sebagai responden.

3.2.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel (*sampling*) merupakan teknik untuk memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga sifat atau karakteristik dari sampel yang akan diteliti dapat digeneralisasikan pada elemen populasi (Noor, 2013:148). Teknik *sampling* dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2013: 82).

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 82), *probability sampling* merupakan teknik *sampling* yang tiap unsur populasinya memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* salah satunya terdiri dari *simple random sampling*, dimana teknik ini merupakan teknik paling sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan tingkatan yang ada pada populasi (Sugiyono, 2013: 82).

Penentuan jumlah sampel yang digunakan untuk memilih karyawan PT Dirgantara Indonesia dapat dijelaskan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

Faradila Anjani, 2022

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. DIRGANTARA INDONESIA DI KOTA BANDUNG

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

- ni = jumlah sampel setiap divisi
 n = jumlah sampel keseluruhan
 Ni = jumlah populasi divisi
 N = jumlah populasi keseluruhan

Berdasarkan hasil dari perhitungan, maka penentuan jumlah sampel berdasarkan divisi adalah sebagai berikut

TABEL 3.4
JUMLAH SEBARAN SAMPEL PT DIRGANTARA INDONESIA

Direktorat	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Direktorat Keuangan, Manajemen Risiko dan SDM	392	11
Direktorat Niaga, Teknologi & Pengembangan	1.189	34
Direktorat Produksi	1.979	57
Direktorat Utama	138	4
Jumlah	3.698	106

Sumber: Pengolahan Data, 2022

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Sekaran & Bougie (2016) teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari desain penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kepustakaan, merupakan tahapan mencari landasan teoritis dari permasalahan yang diteliti, sehingga penelitian yang dilakukan bukanlah aktivitas "*trail and error*" (Arfa & Marpaung, 2016: 86). Tidak hanya berkaitan dengan kajian teoritis, studi kepustakaan juga berkaitan dengan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012: 291). Adapun data atau informasi yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari jurnal, buku, artikel, dan situs *website* untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
2. Studi literatur, terbagi menjadi dua yakni literatur teori dan literatur empiris. Literatur teori digunakan untuk menjelaskan temuan berdasarkan rumusan masalah yang diajukan secara teori atau konsep, sedangkan literatur empiris digunakan untuk menjelaskan keterkaitan penelitian yang dilakukan dengan

penelitian-penelitian terdahulu (Wahyudi, 2017: 8). Studi literatur dalam penelitian ini diperoleh dari buku, *e-book*, jurnal nasional, jurnal internasional, skripsi, tesis, dan disertasi.

3. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016: 81). Teknik wawancara dilakukan untuk mengetahui hal-hal terkait variabel yang diteliti secara lebih mendalam (Sugiyono, 2013:137). Wawancara yang dilakukan yakni dengan melakukan tanya jawab melalui Zoom Meeting dengan manajer divisi *Human Development* PT. Dirgantara Indonesia.
4. Kuesioner, yakni teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan memberikan respon atas daftar pertanyaan yang diberikan (Noor, 2013:139). Teknik pengumpulan data ini dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup yang dibagikan kepada responden secara langsung atau melalui internet (Sugiyono, 2013:142).

3.2.7 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval

Teknik pengolahan data dari angket yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban. Skala yang digunakan dalam angket ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban. Tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pernyataan yang tertutup dan berskala ordinal.

Skala pengukuran harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan *Method of Successive Interval* karena data yang diperoleh melalui angket berskala pengukuran ordinal. Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir

2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsisi kumulatif

6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi Distribusi Normal standar

$$f(z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{1}{2}Z^2\right) \text{ sehingga diperoleh nilai densitasnya}$$

7. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALA\ VALUE = \frac{Density\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + NS_{min}]$$

3.2.8 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Validas tes merupakan tahapan suatu tes untuk mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2016:171). Sedangkan validitas sendiri adalah keadaan yang memperlihatkan tingkat instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur (Arikunto, 2016:167). Validitas internal (*internal validity*) atau rasional yaitu bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur. Sementara validitas eksternal (*external validity*), bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

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

Sumber : (Malhotra & Birks, 2013:575)

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi <i>product moment</i>
N	= Jumlah sampel
Σ	= Kuadrat faktor variabel X
ΣX^2	= Kuadrat faktor variabel X
ΣY^2	= Kuadrat faktor variabel Y
ΣXY	= Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Nilai t dibandingkan dengan harga r tabel dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$
2. Item pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$).
3. Item pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil dari rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 26.00 *for windows* dalam perhitungan validitas item instrumennya. Berdasarkan kuesioner yang diuji kepada 30 responden dengan taraf kesalahan sebesar ($\alpha=0,05$) dan derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,374. Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja dapat dilihat melalui Tabel 3.5 berikut.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sifat Pekerjaan				
1.	Kesesuaian penempatan kerja dengan keahlian	0,616	0,374	Valid
2.	Kemampuan Saya dalam memahami tugas	0,475	0,374	Valid
Pengawasan				
3.	Saya diberikan bimbingan teknis oleh atasan	0,508	0,374	Valid
4.	Saya diberikan motivasi oleh atasan	0,634	0,374	Valid
Gaji Sekarang				

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
5.	Kesesuaian gaji dengan UMR	0,464	0,374	Valid
6.	Ketepatan gaji yang diterima	0,511	0,374	Valid
Peluang Promosi				
7.	Adanya kesesuaian promosi jabatan dengan lama bekerja	0,540	0,374	Valid
8.	Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja	0,635	0,374	Valid
Hubungan dengan Rekan Kerja				
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,562	0,374	Valid
10.	Saya mampu bekerja sama secara tim	0,501	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dapat terlihat bahwa seluruh item instrumen pada X₁ kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh r_{hitung} pada instrumen tersebut nilainya lebih besar daripada r_{tabel}, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pada variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat. Instrumen pernyataan variabel X₂ *job insecurity* juga perlu dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu item pernyataan. Hasil uji validitas instrumen *job insecurity* dapat dilihat melalui Tabel 3.6 di bawah ini.

TABEL 3.6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL *JOB INSECURITY* (X₂)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Affective</i>				
11.	Saya puas dengan keamanan kerja Saya	0,730	0,374	Valid
12.	Keamanan kerja memberikan Saya perasaan aman	0,801	0,374	Valid
13.	Saya merasa yakin bisa mempertahankan pekerjaan	0,799	0,374	Valid
14.	Saya merasa nyaman sehingga Saya akan mempertahankan pekerjaan dalam waktu dekat	0,750	0,374	Valid
15.	Saya merasa nyaman karena jaminan dapat terus bekerja di sini	0,756	0,374	Valid
<i>Cognitive</i>				
16.	Saya yakin perusahaan akan mempertahankan pekerjaan	0,649	0,374	Valid
17.	Hanya kemungkinan kecil Saya akan menjadi pengangguran	0,490	0,374	Valid
18.	Saya yakin dengan lingkungan kerja yang mendukung	0,732	0,374	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
19.	Saya berpikir prospek kerja di perusahaan ini bagus untuk ke depannya	0,721	0,374	Valid
20.	Saya pernah berpikir adanya kemungkinan untuk dipecat	0,143	0,374	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 6

Tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, yakni item instrumen nomor 20, hal ini dapat dilihat dari r_{hitung} yang lebih kecil dari r_{tabel} . Perlu adanya pengujian ulang dengan tidak memasukkan pernyataan yang tidak valid tersebut agar mendapatkan hasil pengujian yang valid dari seluruh item instrumen pernyataan dan instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat. Hasil pengujian ulang validitas untuk variabel *job insecurity* dapat dilihat melalui Tabel 3.7 di bawah ini.

TABEL 3.7
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL *JOB INSECURITY* (X₂)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Affective</i>				
11.	Saya puas dengan keamanan kerja Saya	0,730	0,374	Valid
12.	Keamanan kerja memberikan Saya perasaan aman	0,801	0,374	Valid
13.	Saya merasa yakin bisa mempertahankan pekerjaan	0,799	0,374	Valid
14.	Saya merasa nyaman sehingga Saya akan mempertahankan pekerjaan dalam waktu dekat	0,750	0,374	Valid
15.	Saya merasa nyaman karena jaminan dapat terus bekerja di sini	0,756	0,374	Valid
<i>Cognitive</i>				
16.	Saya yakin perusahaan akan mempertahankan pekerjaan	0,649	0,374	Valid
17.	Hanya kemungkinan kecil Saya akan menjadi pengangguran	0,490	0,374	Valid
18.	Saya yakin dengan lingkungan kerja yang mendukung	0,732	0,374	Valid
19.	Saya berpikir prospek kerja di perusahaan ini bagus untuk ke depannya	0,721	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas setelah melakukan pengujian ulang terhadap item instrumen pada variabel X₂ *job insecurity* dengan tidak mengikutsertakan item pernyataan nomor 20, maka didapatkan hasil bahwa sebanyak 19 item instrumen

tersebut akhirnya dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} pada setiap item instrumennya. Maka dari itu, seluruh item instrumen valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity*. Pengujian validitas instrumen juga dilakukan terhadap item pernyataan untuk variabel Y *organizational citizenship behavior* yang hasil uji validitasnya ditunjukkan oleh Tabel 3.8 berikut ini.

TABEL 3.8
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Altruism</i>				
21.	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	0,531	0,374	Valid
22.	Saya mengerjakan tugas rekan kerja yang absen	0,572	0,374	Valid
<i>Conscientiousness</i>				
23.	Saya mampu bekerja melebihi target	0,578	0,374	Valid
24.	Saya mampu bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan	0,633	0,374	Valid
<i>Civic Virtue</i>				
25.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan diluar pekerjaan	0,637	0,374	Valid
26.	Saya mampu menjaga nama baik perusahaan	0,482	0,374	Valid
<i>Sportmanship</i>				
27.	Saya mampu bekerja tanpa mengeluh	0,759	0,374	Valid
28.	Saya mampu bekerja tanpa mengumpat	0,780	0,374	Valid
<i>Coutesy</i>				
29.	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,542	0,374	Valid
30.	Saya mampu berempati kepada rekan kerja	0,709	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 6

Pada Tabel 3.8 di atas dapat terlihat bahwa semua item instrumen pada variabel Y *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid karena semua item instrumen memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa semua item instrumen valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat.

3.2.8.2 Pengujian Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana data bebas dari kesalahan sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dalam seluruh instrumen. Dapat diketahui bahwa reliabilitas adalah indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen untuk mengukur konsep dan membantu untuk menilai kebaikan dari ukuran (Hair, 2007). Malhotra (2015) mendefinisikan reabilitas sebagai sejauh mana suatu ukuran bebas dari kesalahan acak. Reliabilitas dinilai dengan cara menentukan hubungan antara skor yang diperoleh dari skala administrasi yang berbeda. Jika asosiasi tinggi, maka skala akan menghasilkan hasil yang konsisten sehingga dapat dikatakan reliabel.

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* atau *Cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) *cronbach alpha* adalah koefisien kehandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *cronbach alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal.

Pegujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

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

Sumber : Umar, (2008:146)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir tiap pertanyaan

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir yang kemudian dijumlahkan ($\sum \sigma^2$) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

σ = Nilai Varians

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Keputusan pengujian reliabilitas item instrumen adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliabel jika koefisien internal seluruh item (n) > r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak reliabel jika koefisien internal seluruh item (n) < r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

Pengujian reliabilitas instrumen telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.00 *for windows* dengan pengujian kuesioner kepada 30 responden dan taraf kesalahan sebesar ($\alpha=0,05$) serta derajat bebas (df) $n-2$ ($30-2=28$), maka diperoleh nilai r_{tabel} adalah 0,374. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui Tabel 3.9 di bawah ini.

TABEL 3.9
HASIL PENGUJIAN REALIBILITAS

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,701	0,374	Reliabel
2.	<i>Job Insecurity</i>	0,873	0,374	Reliabel
3.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,816	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Pada Tabel 3.9 tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan yang mengatakan bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel ketika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka berdasarkan Tabel 3.9 yang terdiri dari kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior* dinyatakan reliabel.

3.2.9 Rancangan Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data adalah kegiatan berupa pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2002: 142).

Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu keterangan dan data mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*. Kegiatan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, yang ada di dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:
 - a. Memberi skor pada setiap item
 - b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala likert. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.10 di bawah ini.

TABEL 3.10
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/sangat mampu/sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/kurang mampu/kurang sesuai	3
Rendah/buruk/tidak mampu/tidak sesuai	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak mampu/sangat tidak sesuai	1

Sumber: Sugiyono, (2013:93)

4. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

5. Pengujian, tahap ini dilakukan untuk menguji hipotesis. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif dan verifikatif.

3.2.9.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2002: 142).

Analisis deskriptif digunakan untuk membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya dan mencari seberapa kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis Deskriptif Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)
- b. Analisis Deskriptif Variabel X_2 (*Job Insecurity*)
- c. Analisis Deskriptif Variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah angket. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian disusun oleh penulis untuk menjadi angket mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun langkah-langkah pengujian analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

- a. Analisis deskriptif Kepuasan Kerja (X_1)
Variabel X_1 dengan dimensi: 1) Sifat pekerjaan, 2) Pengawasan 3) Gaji sekarang, 4) Peluang promosi, dan 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- b. Analisis *Job Insecurity* (X_2)
Variabel X_2 dengan dimensi: 1) *cognitive* dan 2) *affective*.
- c. Analisis Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior* (Y)
Variabel Y dengan dimensi: 1) *Altruism*, 2) *Conscientiousness*, 3) *Civic virtue*, 4) *Sportmanship*, dan 5) *Courtesy*

2. Garis Kontinum

Garis kontinum merupakan garis yang berguna untuk mengukur, menunjukkan, dan menganalisa besarnya tingkat kekuatan variabel yang diteliti, sesuai dengan instrumen yang digunakan. Kegiatan penelitian memerlukan instrumen atau alat untuk pengumpulan data seperti angket. Angket merupakan proses penelitian berupa pengajuan pernyataan kepada responden (Sugiyono, 2014). Skoring diperlukan didalam penelitian ini karena jumlah pernyataan yang diajukan cukup banyak. Hal ini diperlukan untuk mempermudah proses analisa data. Ketentuan diperlukan dalam pemberian skor. Setiap variabel perlu dideskripsikan dengan penyusunan tabel distribusi frekuensi untuk menunjukkan apakah variabel penelitian masuk dalam kategori : Sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut rumus distribusi frekuensi yang digunakan :

$$Skor\ rata - rata = \frac{\sum Jawaban\ Kuesioner}{\sum Pernyataan \times \sum Responden}$$

Adapun kriteria rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2014:94) dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item Pertanyaan} \\ &\quad \text{Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval Persentase Skor} = [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai} \\ &\quad \text{Maksimum}] \times 100 \end{aligned}$$

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.11 kriteria penafsiran hasil perhitungan data deskriptif sebagai berikut.

TABEL 3.11

KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN DATA DESKRIPTIF

Alternatif Jawaban	Skala
Seluruhnya	100%
Hampir Seluruhnya	76% - 99%

Alternatif Jawaban	Skala
Sebagian Besar	51% - 75%
Setengahnya	50%
Hampir setengahnya	26% - 49%
Sebagian Kecil	1% - 25%
Tidak Seorangan	0%

Sumber: Moch Ali, (1985:184)

Berdasarkan skala alternatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai maksimum sebesar empat dan nilai minimum sebesar satu, maka garis kontinum dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	-------	--------	---------------

Sumber: Sugiyono (2014:135)

GAMBAR 3.1 GARIS KONTINUM

3.2.9.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Pada penelitian ini teknik analisis data verifikatif digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Teknik analisis regresi linear berganda juga digunakan karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior*. Langkah kerja dalam penggunaan teknik analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengukuran apakah data kita berdistribusi normal sehingga dapat digunakan statistik parameter. Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah variabel tersebut normal atau tidak. Membaca penjelasan secara grafis dapat digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal, yaitu jika semua titik sebar yang didapat berada dekat garis lurus maka data akan berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dapat dilakukan dengan mengikuti langkah berikut:

1. *Entry* data atau buka *file* data yang akan dianalisis
2. Pilih menu berikut ini, *Analyze, Descriptive Statistics, Explore*. Misalnya, Kolmogrov-Simirnov. Hipotesis yang diuji:
 - H_0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal
 - H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Penggunaan normal probability plot dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Adapun rumus untuk pengujian normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut.

$$D = \text{maksimum} [S(x) - F_0(x)]$$

Sumber: Sugiyono, (2014:279)

Keterangan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F₀(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

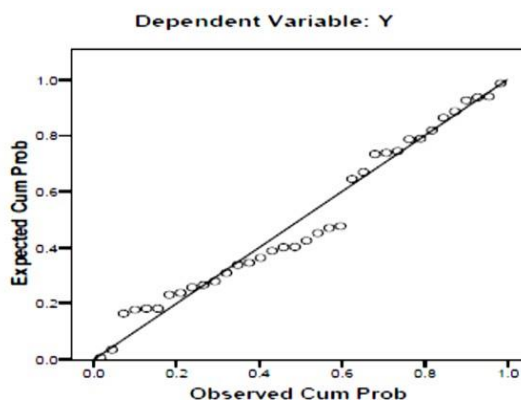
Data dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

Hasil output uji normalitas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik akan tersebar di sekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua populasi berdistribusi normal. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan α dengan taraf signifikansi yang diperoleh.
3. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh $\leq \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Berikut Gambar 3.2 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.2

GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

2. Uji Linearitas

Penggunaan uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan linear atau tidaknya pada model yang dibangun. Uji linearitas regresi juga digunakan untuk menguji kelinearan regresi, yaitu apakah model linear yang diambil cocok atau tidak dengan keadaan. Apabila linear atau cocok, maka pengujian dapat dilanjutkan dengan model regresi non linear. Rumus yang dapat digunakan dalam uji linearitas menurut Sugiyono, (2013:236) adalah sebagai berikut.

$$JK(K) = \sum Y^2$$

$$JK(K) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK((b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$= \frac{[N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)]}{n}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(a|b)$$

$$JK(TC) = \sum_{xi} \left\{ \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{Ni} \right\}$$

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui F_{test} . Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk

pembilang (k-2) dan dk penyebut (N-k) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya data linear untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = (k-2) dan dk penyebut = (N-k).

Keterangan:

k = jumlah kelompok untuk data yang sama

N = jumlah populasi

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot, dimana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heteroskedastisitas. Pola heteroskedastisitas dapat dilacak melalui hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independent dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan X_{1i} dan X_{2i} sehingga:

$$Var(e_i|X_1) = E(e_i^2)$$

$$= \sigma^2 X_{1i}$$

$$Var(e_i|X_2) = E(e_i^2)$$

$$= \sigma^2 X_{2i}$$

Masalah heteroskedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan $\sqrt{X_{1i}}$ dan $\sqrt{X_{2i}}$. Hasilnya sebagai berikut:

$$\frac{Y}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}} = \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}}$$

$$= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i$$

$$\text{Di mana } v_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}}$$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heterokedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}}\right)^2 \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i} + X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\ &= \sigma^2 \end{aligned}$$

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono, (2010:75) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi linier berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Di mana $Y = \text{organizational citizenship behavior}$, $X_1 = \text{kepuasan kerja}$, dan $X_2 = \text{job insecurity}$.

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian standard error juga besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian 1 dan 2 sebagai berikut

$$\text{Var}(\beta_1) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

$$\text{Var}(\beta_2) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2 (1 - r_{12}^2)}$$

Di mana r_{12}^2 merupakan korelasi antara variabel independen X_1 dan X_2 dalam regresi berganda. Jika korelasi antara X_1 dan X_2 mendekati angka 1 maka varian dari X_1 dan X_2 terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati

angka 0 maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan standard error yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi (R^2) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka tolerance diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Santoso, (2016:206) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,05 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena penelitian ini menganalisis lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono, (2014:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium),

bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linear berganda rumusnya ialah:

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

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Komunikasi Kerja

e = Kesalahan Pengganggu (Standar Error)

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b₁, dan b₂ adalah sebagai berikut:

$$1. \quad \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

$$2. \quad \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$$

$$3. \quad \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$$

$$4. \quad \sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$$

$$5. \quad \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2)(\sum y)}{N}$$

$$6. \quad \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{N}$$

X_1 dan X_2 dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X_1 dan X_2 akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik dan turunnya X_1 dan X_2 akan membuat nilai Y juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai Y ini akan bervariasi namun nilai Y yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X_1 dan X_2 karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel X terhadap Y , sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono (2014:257) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2014:257)

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.7 di bawah ini.

TABEL 3.12
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH
(GUILFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2013:95)

3.2.10 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Menurut Sugiyono, (2014:192) untuk keperluan regresi linear berganda digunakan beberapa pengujian, yaitu:

1. Uji - t

Untuk menguji signifikansi hubungan, maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus signifikansi korelasi product moment sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:250)

Keterangan:

t = nilai yang dihitung

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari thitung dan dibandingkan dengan nilai dari ttabel dengan taraf kesalahan $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak yaitu uji pihak kanan, maka:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

H2 : $H_0: \rho \leq 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*

$H_a: \rho > 0$ artinya, terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*

2. Uji – F

Rumus signifikansi adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:223)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2014:223) adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk (n-2) serta uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : $H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2 : $H_0: \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_a: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior*.