

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dengan metode penelitian *exploratory survey*. Berdasarkan karakteristik masalah dalam penelitian ini termasuk dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dengan menguji pengaruh antara kedua variabel dimana dalam penelitian ini variabel independent adalah motivasi kerja guru dan variabel dependent adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) di SMK Negeri 4 Kota Bogor dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X) sebagai variabel independen/variabel bebas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel dependen/variabel terikat.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti dapat berupa yaitu individu, kelompok, atau organisasi. Pada penelitian ini unit yang akan digunakan adalah organisasi, yaitu SMK Negeri 4 Kota Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SMK Negeri 4 Kota Bogor. yang beralamat di Jl. Raya Tajur, Kp. Buntar RT.02/RW.08, Kel. Muara sari, Kec. Bogor Selatan, RT.03/RW.08, Muarasari, Kec. Bogor Sel., Kota Bogor, Jawa Barat 16137.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dimanfaatkan untuk memberikan gambaran serta pemahaman kontekstual mengenai kondisi motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru SMK Negeri 4 Kota Bogor. Data tersebut diperoleh melalui observasi, wawancara, serta uraian atau penjelasan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Data kuantitatif digunakan untuk mengukur secara objektif tingkat motivasi kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala sikap dan selanjutnya

dianalisis menggunakan metode analisis statistik guna menguji dan membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala TU SMK Negeri 4 Kota Bogor dan dari hasil penyebaran kuisioner kepada guru SMK Negeri 4 Kota Bogor, yang berstatus ASN yang berjumlah 50 orang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sekolah penyedia data berupa informasi tentang guru yang berada pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel di kelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independent

Sugiyono (2022) menyatakan, variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah: Motivasi Kerja (X)

2. Variabel Dependent

Sugiyono (2022) menyatakan, variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang menunjukkan perbedaan kategori antara satu dengan lainnya tanpa menunjukkan jarak yang pasti antar kategori tersebut. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada pernyataan motivasi McClelland (2018), yang mencakup tiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan akan prestasi, need for affiliation kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Sementara itu, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Luthans (2018), yang mencakup lima dimensi utama, yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan akan Prestasi	1. Target kinerja di sekolah terukur dan menantang, sehingga mendorong peningkatan kemampuan. 2. Dukungan sekolah mendorong pengembangan metode pembelajaran inovatif. 3. Sekolah memberikan penghargaan yang jelas atas pencapaian, baik berupa penghargaan maupun peluang pengembangan karier.	Ordinal
	Kebutuhan akan Afiliasi	1. Hubungan kerja dengan rekan-rekan di sekolah berjalan dengan baik.	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		2. Sekolah mendorong pembangunan jaringan dan kemitraan dengan rekan kerja demi keberhasilan bersama. 3. Budaya kerja sama di sekolah memfasilitasi interaksi positif di antara guru untuk pengembangan profesional.	
	Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Sekolah mendukung karyawan dalam memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah untuk mencapai tujuan. 2. Sekolah memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dalam pengajaran. 3. Sekolah menghargai kontribusi karyawan dalam peran kepemimpinan dan pengembangan program.	Ordinal
<i>Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	<i>Altruism (Tindakan Sukarela)</i>	1. Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menangani tugas	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		2. Menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja. 3. Mengerjakan pekerjaan tambahan meskipun tanpa perintah langsung.	
	<i>Conscientiousness</i> (Kontrol Diri)	1. Waktu istirahat digunakan secara efisien. 2. Selalu hadir tepat waktu tanpa terpengaruh oleh kemacetan atau kondisi cuaca. 3. Waktu kerja digunakan secara maksimal.	Ordinal
	<i>Sportsmanship</i> (Sikap Toleransi)	1. Menahan diri dari berkata kasar dan mengutarakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. 2. Mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. 3. Menunjukkan tanggung jawab terhadap tujuan yang telah ditetapkan.	Ordinal
	<i>Courtesy</i> (Sopan Santun)	1. Memberi tahu pihak terkait jika tidak dapat hadir. 2. Menerima tugas dengan penuh perhatian dan	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		menyelesaikannya sebelum batas waktu. 3. Menghargai keputusan atasan terkait kebijakan yang ditetapkan dalam rapat.	
	<i>Civic Virtue</i> (Kepentingan Umum)	1. Mengikuti perkembangan informasi terkait kejadian dan perubahan di tempat kerja. 2. Berpartisipasi dalam berbagai acara atau kegiatan di lingkungan kerja. 3. Melakukan tindakan sederhana yang dapat membantu meningkatkan citra positif sekolah.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode Penarikan Sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diseleksi dari keseluruhan individu. Sugiyono (2022) menyatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 4 Kota Bogor.

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh guru PNS di SMK Negeri 4 Kota Bogor yang berjumlah 50 orang. Pada dasarnya diketahui guru di SMK Negeri 4 Kota Bogor berjumlah 70, yang terdiri dari 50 guru PNS dan 20 guru non-PNS. Namun, penelitian ini secara khusus hanya memfokuskan pada guru PNS, sehingga yang dijadikan sampel adalah seluruh guru PNS tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus), yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi yang jumlahnya relatif kecil dijadikan sebagai sampel dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (narasumber) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survei.

1. Survei, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Wawancara
Penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan data yang objektif dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - b. Kuesioner
Mengumpulkan dan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB)).
2. Observasi, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang pemecahan masalah dengan menyelidiki catatan perusahaan yang relevan dengan penelitian terkait.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert Motivasi Kerja

Keterangan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3.3 Skala Likert *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Keterangan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5

Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sekolah penyedia data berupa informasi tentang guru yang berada pada SMK Negeri 4 Kota Bogor.

3.7 Kalibrasi Instrumen

3.7.1 Analisis Validitas

Analisis validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Sugiyono (2022) menyatakan, analisis validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Analisis validitas dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan

x = Skort butir pertanyaan

y = Total skor

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi

yn = Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka status kuisisioner gugur.

Analisis validitas dalam penelitian yang dijalankan dengan $n=50$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df = n - 2$ atau $df = 50 - 2$. Sehingga r_{tabel}

bisa diketahui sejumlah 0,278. Disajikan antara lain:

a. Analisis Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Ukuran	Rhitung	Rtabel	Hasil
1. Kebutuhan Akan Prestasi	Target kinerja di sekolah terukur dan menantang, sehingga mendorong peningkatan kemampuan.	0,689	0,278	Valid
	Dukungan sekolah mendorong pengembangan metode pembelajaran inovatif.	0,626	0,278	Valid
	Sekolah memberikan penghargaan yang jelas atas pencapaian, baik berupa penghargaan maupun peluang pengembangan karier.	0,633	0,278	Valid
2. Kebutuhan Akan Afiliasi	Hubungan kerja dengan rekan-rekan di sekolah berjalan dengan baik.	0,654	0,278	Valid
	Sekolah mendorong pembangunan jaringan dan kemitraan dengan rekan kerja demi keberhasilan bersama.	0,661	0,278	Valid
	Budaya kerja sama di sekolah memfasilitasi interaksi positif di antara guru untuk pengembangan profesional.	0,729	0,278	Valid
3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	Sekolah mendukung karyawan dalam memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah untuk mencapai tujuan.	0,720	0,278	Valid
	Sekolah memberikan keleluasaan bagi karyawan	0,608	0,278	Valid

	untuk mengambil inisiatif dalam pengajaran.			
	Sekolah menghargai kontribusi karyawan dalam peran kepemimpinan dan pengembangan program.	0,712	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil analisis validitas terhadap variabel motivasi kerja guru yang melibatkan 50 orang responden dan digambarkan dalam 9 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,278$.

b. Analisis Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator	Ukuran	Rhitung	Rtabel	Hasil
1. <i>Altruism</i> (Tindakan Sukarela)	Membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menangani tugas	0,480	0,278	Valid
	Menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja.	0,315	0,278	Valid
	Mengerjakan pekerjaan tambahan meskipun tanpa perintah langsung.	0,423	0,278	Valid
2. <i>Conscientiousness</i> (Kontrol Diri)	Waktu istirahat digunakan secara efisien.	0,653	0,278	Valid
	Selalu hadir tepat waktu tanpa terpengaruh oleh kemacetan atau kondisi cuaca.	0,593	0,278	Valid
	Waktu kerja digunakan secara maksimal.	0,575	0,278	Valid

3. <i>Sportsmanship</i> (Sikap Toleransi)	Menahan diri dari berkata kasar dan mengutarakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.	0,441	0,278	Valid
	Mencari solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja.	0,543	0,278	Valid
	Menunjukkan tanggung jawab terhadap tujuayang telah ditetapkan.	0,633	0,278	Valid
4. <i>Courtesy</i> (Sopan Santun)	Memberi tahu pihak terkait jika tidak dapat hadir.	0,701	0,278	Valid
	Menerima tugas dengan penuh perhatian dan menyelesaikannya sebelum batas waktu.	0,606	0,278	Valid
	Menghargai keputusan atasan terkait kebijakan yang ditetapkan dalam rapat.	0,523	0,278	Valid
5. <i>Civic Virtue</i> (Kepentingan Umum)	Mengikuti perkembangan informasi terkait kejadian dan perubahan di tempat kerja.	0,632	0,278	Valid
	Berpartisipasi dalam berbagai acara atau kegiatan di lingkungan kerja.	0,414	0,278	Valid
	Melakukan tindakan sederhana yang dapat membantu meningkatkan	0,562	0,278	Valid

	citra positif sekolah.			
--	------------------------	--	--	--

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, mencerminkan hasil analisis validitas terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang melibatkan 50 orang responden dan digambarkan kedalam 12 pernyataan, dari tabel yang disajikan mencerminkan hasil analisis validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0,278$.

3.7.2 Analisis Reliabilitas

Sugiyono (2022) menyatakan, Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis Reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan program SPSS versi 27.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = koefisien reliabilitas
- Alfa Cronbachk = jumlah item soal
- $\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item
- s_t^2 = varians total

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian pada Analisis Reliabilitas (Alpha Cronbach)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis reliabilitas instrument variabel dalam penelitian yang dijalankan memanfaatkan rumus Cronbach's alpha. Berikut merujuk pada hasil analisis reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah antara lain:

a. Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 3.6 Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel analisis reliabilitas di atas yang sudah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 9 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,839, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8

b. Hasil Analisis Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Tabel 3.7 Analisis Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	15

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel analisis reliabilitas di atas yang sudah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dengan memanfaatkan sejumlah indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen indikator pernyataan dengan memanfaatkan perhitungan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil perhitung terkait, sehingga nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,803, hal terkait mencerminkan jika semua butir pertanyaan dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,8.

3.8 Metode Analisis Data

Sugiyono (2018) menyatakan, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan; lapangan, dan dokumen, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Sesuai dengan tujuan masing-masing dalam kerangka menjawab permasalahan dan tujuan-tujuan penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, metode dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Secara singkat, kedua metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisa ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi responden}} \times 100$$

Sugiyono (2019) menyatakan, kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%- 20%	Sangat tidak setuju
20%-40%	Tidak setuju
40%-60%	Kurang Setuju
60%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2018) menyatakan, analisis kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan 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. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta perbandingan antar variabel, mendeskripsikan berupa angka atau numerik, menaksir dan menyimpulkan hasilnya.

3.8.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Suyono (2018) menyatakan, regresi sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel di mana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang mempengaruhi dinamakan variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y : Nilai taksiran untuk *organizational citizenship behavior* (OCB)

X : Nilai motivasi kerja

a : Konstanta bilamana $x = 0$

b : Koefisien regresi

3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

(Ghozali, 2018) menyatakan, Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R_{square} < 1$). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

3.8.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Sugiyono (2018) menyatakan, untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka diperlukan pengujian signifikansi. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

- H_0 (Hipotesis Nol) : $b < 0$ Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- H_a (Hipotesis Alternatif) : $b > 0$ Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t_h : Nilai t hitung

b : Banyaknya sampel

S_b : Standar error koefisien regresi

Mencari (tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-k-1$), Kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak tersedia pengaruh antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tersedia pengaruh positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)