

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rencana Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh antara variabel-variabel yang terkait kemudian untuk dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2011).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (explanatory research) (Suharismi, 2012: 14). Penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2012: 4). Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan metode statistik regresi liner berganda dengan bantuan program SPSS.

Populasi pada PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Usaha POS Kota Mojokerto adalah sebanyak 45 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampling jenuh sebanyak 45 orang pegawai. Oleh karena itu peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner secara detail bagaimana gambaran pendidikan pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berupa kutipan dari transkrip hasil kuisioner yang nantinya telah diolah dan kemudian disajikan secara deskriptif.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1 Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian merujuk pada pegawai atau karyawan Kantor POS Mojokerto.

3.2.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor POS Mojokerto. Objek dari penelitian ini adalah pengaruh pendidikan pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Kantor POS di Mojokerto.

3.3 Definisi Oprasional dan Pengukurannya Variabel

Adapun dalam kajian ini, peneliti menggunakan tiga variabel dimana dari dua variabel independen disebut bebas dan satu variabel dependen disebut tergantung. Dimana variabel yang independen dalam penelitian ini adalah pendidikan pelatihan (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) dimana variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Adapun dapat dijelaskan variabel dalam penelitian ini, meliputi :

1. Indikator pendidikan pelatihan menurut Saydam (2006: 90), (X1)

Pendidikan pelatihan akan dapat dinilai mencapai sasaran apabila hasil kerja, unjuk kerja, dan ketepatan waktu yang harus dicapai pegawai baik bisa mengurangi biaya dan waktu dalam pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dari pendidikan pelatihan itu dilakukan. Maka dari itu, dalam penelitian ini, indikator yang digunakan Sehubungan dengan pendidikan pelatihan menurut Saydam (2006: 90), yang menyatakan bahwa pendidikan pelatihan menjadi sumber dan penentu bagi kegiatan-kegiatan seperti :

- a. Efektifitas, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- b. Demonstrasi, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- c. Praktek atau simulasi, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- d. Praktek pekerjaan dengan umpan balik, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Praktek pada pekerjaan dengan bimbingan, yaitu apakah peserta pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah kegiatannya memuaskan.

2. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikutip dalam jurnal Warso (2018) Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang bersifat sukarela dan bukan karena terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi tempat ia bekerja sebagai wujud kepuasan yang dirasakannya, menjadi sumber dan penentu seperti :

- a. *Altruism* merupakan sifat melebihi 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* merupakan 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 Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
- c. *Sportmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan - keberatan. Sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, pegawai akan lebih sopan dan bekerja sama

dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

- d. *Countesy* merupakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, seperti: sifat sopan dan taat terhadap rekan kerja maupun kepada atasan sekalipun.
- e. *Civic virtue* merupakan 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. Indikator ini mengarah kepada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) Pada dasarnya Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas cukup tinggi dalam suatu organisasi, sehingga teknisnya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja

yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berikut penulis cantumkan beberapa hasil penelitian yang menjadikan sebagai landasan bagi penelitian dalam sajian tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1

Kisi – ikisi Instrumen

Variabel penelitian	Indikator	Pernyataan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Efektifitas	(x1p1) Pegngetahuan saya lebih baik dari

Tabel 3.1 Lanjutan Kisi-kisi Instrumen

		sebelumnya
	Demonstrasi	(x1p2) Pegawai menerapkan demonstrasi yang telah di dapat, saat menjalankan tugas
	Praktek atau simulasi	(x1p3) Pegawai menerapkan praktek atau simulasi yang telah pegawai dapat saat menjalankan tugas
	Praktek Pekerjaan dengan umpan balik	(x1p4) Praktek Pekerjaan dengan umpan balik yang pegawai lakukan sesuai dengan perusahaan
	Praktek pada pekerjaan dengan bimbingan	(x1p5) Praktek pada pekerjaan dengan bimbingan yang pegawai lakukan sesuai dengan perusahaan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) (Warso 2018)</i>	<i>Altruism</i>	(x2p1) Pegawai selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan
	<i>Conscientiousness</i>	(x2p2) Pegawai selalu memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan
	<i>Sportmanship</i>	(x2p3) Pegawai bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
	<i>Countesy</i>	(x2p4) Pegawai selalu membuka diri bagi pegawai yang ingin bertukar pikiran
	<i>Civic virtue</i>	(x2p5) Pegawai selalu hadir dalam rapat

(Y) Anwar Prabu (Mangkunegara 2013)	Kualitas kerja	(yp1) Pegawai dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas sesuai perintah perusahaan
	Kuantitas kerja	(yp2) Kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan target perusahaan
	Tanggungjawab	(yp3) Pegawai melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggungjawab
	Kerjasama	(yp4) Pegawai bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas
	Inisiatif	(yp5) Pegawai selalu inisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diberi tau

Sumber : (Saydam 2006), (Warso 2018), (Mangkunegara, 2013).

3.3.1 Skala Pengukuran

Teknik pengolahan data hasil penilaian angket menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek (Sugiyono, 2015:165). Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil yang terendah sampai yang tertinggi. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Jawaban Angket

No	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:166)

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian sangat tidak setuju. Selain itu dalam penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan mengenai data diri responden.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pakar Sugiyono (2011) populasi merupakan bagian generalisasi yang berupa dari objek atau subjek yang memiliki sebuah kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami dan lalu diambil kesimpulannya. Berdasarkan sifat dan ciri itulah, populasi dapat dimengerti sebagai kumpulan atau kelompok individu atau objek sasaran pengamatan yang paling sedikit memiliki suatu ciri yang sama. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto sebanyak 45 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 118) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha POS Kota Mojokerto yaitu sebesar 45 orang pegawai. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan yaitu memakai metode Sampel Jenuh, dimana untuk mendapatkan data penelitian menghasilkan sampling secara logis, dapat dianggap mewakili populasi menemui subyek yaitu pegawai yang ditemukan selama kunjungan dan penelitian ini dilakukan secara acak responden yang dirasa mewakili oleh seorang peneliti.

3.5 Jenis, Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis, Sumber Data

Menurut sumber pakarnya jenis - jenis data dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer.

Data primer adalah data asli terbaru atau data mentah lama yang langsung didapat peneliti dari sumber data dimana saat melakukan kegiatan penelitian di lapangan (Sugiyono, 2011). Untuk lebih tepatnya peneliti membagikan angket terkait pendidikan pelatihan dan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Kantor POS.

2. Data Skunder

Data skunder dimana data yang diperoleh melalui bentuk yang sudah jadi. Data ini idikumpulkan dan diolah pihak lain, seperti dalam bentuk publikasi. Peneliti mendapat data skunder untuk penelitian ini melalui media cetak baik berupa majala referensi, ebook, jurnal kajian, hasil penelitian terdahulu dan web media.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat juga teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

berikut :

a. Angket Teknik mengumpulkan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survei dengan menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun pernyataan - pernyataan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden yang sesuai kriteria untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian berdasarkan skala pengukuran.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah data yang diperoleh dari buku atau dokumentasi orang lain sebagai penunjang penelitian. Dokumentasi merupakan catatan mengenai peristiwa yang telah berlalu. Peneliti mengumpulkan dokumentasi yang dapat berupa, tulisan, gambar, atau seni monumental dari seseorang (Sugiyono, 2013).

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011: 121). Untuk menguji validitas digunakan uji Korelasi Product Moment pada Corrected item Total Correlation dengan bantuan software SPSS untuk menguji validitas. Teknik ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total

dan melakukan korelasi terhadap nilai korelasi yang overestimasi. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara uji coba kepada 45 responden, dimana apabila uji coba didapatkan hasil yang valid, maka instrument dapat digunakan dalam penelitian ini. sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai koefisien (0,30) dimana dapat dikatakan indikator tersebut valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai koefisien (0,30), dimana dapat dikatakan indikator tersebut tidak valid. (Ghozali, 2012)
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *correlated item-total correlation*. r_{tabel}

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Setiaji (2009:48) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Adapun hasil uji validitas untuk 45 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Kriteria	Keterangan
Pendidikan Pelatihan (X1)	X1p1	,478**	0,30	Valid
	X1p2	,568**	0,30	Valid
	X1p3	,599**	0,30	Valid

Tabel 3.3 Lanjutan Uji Validitas

	X1p4	,768**	0,30	Valid
	X1p5	,368*	0,30	Valid
Organizational Citizenship Behavior OCB (X2)	X2p1	,705**	0,30	Valid
	X2p2	,629**	0,30	Valid
	X2p3	,584**	0,30	Valid
	X2p4	,348**	0,30	Valid
	X2p5	,446**	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Yp1	,716**	0,30	Valid
	Yp2	,586**	0,30	Valid
	Yp3	,623**	0,30	Valid
	Yp4	,704**	0,30	Valid
	Yp5	,641**	0,30	Valid

Sumber data primer yang diolah (Lampiran 3,5,7)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung untuk semua butir pernyataan sudah lebih dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang dapat pada variabel pendidikan pelatihan, organizational citizenship behavior (OCB), dan kinerja pegawai dalam uji validitas adalah valid, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Setiaji (2009:48).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi sebuah hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha Test* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungannya $> 0,6$ dimana

dapat dikatakan bahwa variabel penelitian reliabel.

2. Jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungannya $< 0,6$ dimana dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel. (Ghozali, 2012)

Pengujian rentabilitas dilakukan terhadap 45 pegawai kurir jasa pengiriman pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Mojokerto. Hasil dari pengujian ini akan di hitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS (*Statistical Package For Sosial Sciences*). Adapun hasil uji rentabilitas untuk 30 pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Uji Rentabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,732	0,6	Reliabel
X2	0,738	0,6	Reliabel
Y	0,641	0,6	Reliabel

Sumber data primer yang diolah (Lampiran 4,6,8)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* dari masing – masing variabel telah lebih besar dari 0,6 maka instrument dikatakan reliabel seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2012).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut pakar Sugiyono (2011) Metode analisis deskriptif persentase digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu pendidikan pelatihan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja pegawai. Dalam metode ini memakai rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5$$

$$\text{Skor Terendah} = 1$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

$$5$$

Sehingga interpretasi skor menurut Sudjana (2011)

sebagai berikut :

$$1,0 - 1,8 = \text{Sangat Rendah/Buruk}$$

$$1,9 - 2,6 = \text{Rendah/Buruk}$$

$$2,7 - 3,4 = \text{Cukup}$$

$$3,5 - 4,2 = \text{Tinggi/Baik}$$

$$4,3 - 5,0 = \text{Sangat Tinggi/Baik}$$

3.7.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi tersebut dilakukan secara random. Analisis ini dinamakan statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*).

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier bergandanya. Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan dimana antara variabel dependen dan variabel independen.

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan diantara dua variabel atau lebih dengan memuat Y atas nilai X . Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

α = Konstanta

β = Parameter koefisien regresi variabel bebas

e = Error

3.8 Uji Asumsi Klasik

Perlu diuraikan terlebih dahulu mengenai Uji asumsi klasik yaitu pengujian yang dilakukan untuk menganalisis asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menghasilkan estimator linier terbaik dari model regresi yang idiperoleh dari metode kuadrat terkecil. Dimana bila dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut maka hasil yang diperoleh akan dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataannya (Hasan, Iqbal, 2002). Uraian asumsi klasik yang dibuat dalam penelitian ini antara lain. (Ghozali, 2012)

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah ada dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan kepada residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan jenis - jenis sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ dimana dapat diambil kesimpulannya bahwa sebaran residual data penelitian adalah normal.
2. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dimana dapat diambil kesimpulannya bahwa sebaran residual data penelitian tidak normal.(Ghozali, 2012)

2 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ dimana dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas
2. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ dimana disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2012)

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan berbagai macam dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis Grafik Scatter Plot dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika distribusi titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan distribusinya berada di atas dan di bawah titik nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika distribusi titik membentuk pola tertentu dan distribusinya hanya di atas atau di bawah titik nol isumbu Y, maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi terdapat masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012)

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi sesuai dimana tempat yang dirasa dekat dengan data yaitu *icross sectional*. Autokorelasi merupakan sebuah korelasi *time series* (lebih mengarahnya pada dua data penelitian berupa data time series). Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi yang timbul adalah dengan menggunakannya nilai DW (*Durbin Watson*) dengan jenis - jenis pengambilan jika $D - W$ sama dengan 2, maka tidak ada autokorelasi yang dirasa paling baik sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai $D - W$ diantara 1,5 - 2,5 dimana tidak ada gejala autokorelasi. (Ghozali, 2012).

3.9 Pengujian Hipotesis

1. Uji-t (uji parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel bebas yaitu Pendidikan Pelatihan (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Adapun kriteria Uji-t sebagai berikut :

- a. Jika nilai hitung $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai hitung $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji-F

Uji-F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yakni Pendidikan Pelatihan (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Pengujian ini dapat dilihat dengan membandingkan besarnya taraf signifikan dalam penelitian. Adapun kriteria pada Uji-F sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak ada pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependent (Bawono : 2006, 92). Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi (%) pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan melihat (R^2) pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila iangka koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependent (Bawono : 2006,92-93). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi (Sugiyono, 2015) adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Kd = Koefisien Determinasi.

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda.