

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut (Sugiyono, 2011) yang menyatakan metode deskriptif adalah penelitian yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini atau populasi adalah Karyawan bidang pelayanan Keperawatan dengan jumlah 58 orang. Dalam pelaksanaannya, peneliti akan menggunakan metode survei dimana responden diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk angket, dengan menggunakan skala pengukuran Likert.

Sedangkan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dengan pengujian Hipotesis Uji t dan Uji Determinasi.

3.2 Lokasi Penelitian

a. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang yang beralamat di Jl. K.H. Hasyim Asy'ari No.211 Ceweng, Ceweng, Balong Besuk, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Telp (0321) 878- 700, Fax. (0321) 877-700. Email : rsnujombang@yahoo.co.id.

b. Waktu Penelitian Sedangkan waktu penelitian yang dilakukan peneliti adalah selama bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa variabel berdasarkan macam-macamnya terdapat empat variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderator dan variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (X1) Kecerdasan Emosional (X2) Persepsi Dukungan Organisasi serta satu variabel dependen (Y) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kapabilitas seseorang mengenali dan memahami perasaannya dan mengelolanya dengan baik dalam berhubungan dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur kecerdasan emosional, penelitian ini menggunakan pengukuran kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh (Goleman, 2009) yang peneliti uraikan pada bab II yaitu :

1. *Self-Awareness* (Kesadaran Diri)
2. *Self-Management* (Pengaturan Diri)
3. *Self-Motivation* (Motivasi Diri)
4. *Empathy* (Empati)
5. *Social Skill* (Keterampilan Sosial)

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi adalah keyakinan karyawannya mengenai sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kehidupan serta sejauh mana organisasi menghargai kontribusi. Karyawan yang merasa telah dihargai atau diakui kontribusinya serta merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi akan membuat semangat kerjanya meningkat. Untuk mengukur persepsi dukungan organisasi, penelitian ini menggunakan pengukuran (Rhoades, L. & Eisenberger, 2002) seperti yang sudah diuraikan pada

bab II, yaitu:

1. Keadilan
2. Dukungan Supervisor, dan
3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

3. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku atau tindakan seseorang berdasarkan kesukarelaan diluar tanggung jawab atau di luar deskripsi kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi, yang apabila dilakukan akan berdampak pada efektifitas organisasi. Untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, penelitian ini menggunakan pengukuran (Organ, 1988) seperti yang sudah diuraikan pada bab II yaitu :

1. *Altruisme* (perilaku membantu)
2. *Countesy* (menjaga hubungan baik).
3. *Sportmanship* (perilaku yang sportif).
4. *Civic virtue* (kebijaksanaan pekerja).
5. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN	
Kecerdasan Emosional (Goleman, 2009) (X1)	1. <i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri)	Mengenali apa yang dirasakan	X1.1 Saya mampu mengenali ketika saya marah, sedih, senang, gugup, dll.	
		Mengetahui sebab emosi muncul	X1.2 Saya memahami penyebab saya marah, sedih, senang, gugup, dll.	
		Mengenali pengaruh dari emosi	X1.3 Saya mampu mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan	
	2. <i>Self-Management</i> (Pengaturan Diri)	Kemampuan menangani emosi	X1.4 Jika saya marah, saya tidak akan melampiaskannya kepada orang sekitar	
		Dorongan perasaan positif mengekspresikan emosi	X1.5 Saya bisa mengekspresikan (mengungkapkan) emosi saya dengan cara yang sesuai	
		Dapat mengendalikan sikap karena emosi	X1.6 Meskipun saya sangat sedih, saya tidak akan menangis berlebihan	
		3. <i>Self-Motivation</i> (Motivasi Diri)	Dorongan hati untuk bersikap optimis	X1.7 Keinginan saya untuk membantu pasien membuat saya bersemangat dalam bekerja
			Fokus pada pekerjaan	X1.8 Saya selalu ingin belajar untuk meningkatkan kompetensi saya
			Bertindak efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan	X1.9 Saya mampu memotivasi diri sendiri saat merasa gagal
4. <i>Empathy</i> (Empati)		Mengerti apa yang orang lain rasakan	X1.10 Saya dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh orang lain	
		Tanggap dalam kebutuhan orang lain	X1.11 Saya dapat memberi semangat pada teman jika ada masalah	
		Menerima sudut pandang orang lain	X1.12 Saya mampu memahami sudut pandang orang lain	
5. <i>Social Skill</i> (Keterampilan Sosial)		Dapat menyelesaikan konflik	X1.13 Saya mampu mengatasi konflik dengan orang lain	
		Mengenali emosi dengan baik saat berkomunikasi dengan orang lain	X1.14 Saya mampu berkomunikasi baik dengan orang lain	

		Ada kemampuan untuk membangun tim	X1.15 Saya mampu bersikap senang berbagi dan berkerjasama	
Persepsi Dukungan Organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002) (X2)	1. Keadilan	Kepedulian organisasi terhadap pegawai	X2.1 Rumah sakit memperdulikan saya sebagai pegawai	
		Organisasi tidak membedakan status pegawai	X2.2 Rumah sakit bersikap adil terhadap semua pegawai	
		Pemberian gaji yang setara sesuai kontribusi	X2.3 Rumah sakit memberikan gaji sesuai kontribusi saya	
	2. Dukungan Supervisor	Tanggung jawab atasan terhadap karyawan	X2.4 Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan	
		Peduli atasan terhadap kesejahteraan karyawan	X2.5 Atasan Saya sangat terbuka dan transparan dalam berkomunikasi mengenai pekerjaan.	
		Sejauh mana perhatian atasan terhadap karyawan	X2.6 Atasan mendengarkan pendapat dan keluhan saya	
	3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Bentuk penghargaan yang diterima karyawan	X2.7 Rumah sakit menyediakan jaminan sosial kepada saya seperti; asuransi, tunjangan hari raya dll.	
			Organisasi mendukung karyawan dalam bekerja	X2.8 Rumah sakit menghargai kontribusi saya
			Tersedianya kondisi kerja yang nyaman dan aman	X2.9 Saya merasa nyaman dengan lingkungan dan aktivitas kerja yang ada di Rumah sakit
1. <i>Altruisme</i> (perilaku membantu)		Memberi bantuan di luar tugas pokok.	Y.1 Saya bersedia menggantikan tugas perawat lain yang tidak masuk.	
		Membantu rekan kerja saat kesulitan	Y.2 Saya bersedia membantu jika perawat lain kesulitan menyelesaikan tugasnya.	
		Meluangkan waktu untuk membantu orang lain	Y.3 Saya bersedia membantu perawat lain yang beban kerjanya berat	
	2. <i>Courtesy</i> (menjaga hubungan baik).	Menghargai dan menghormati orang lain	Y.4 Saya menghargai dan menghormati sesama perawat	
		Mencegah timbulnya masalah dengan orang lain dan organisasi	Y.5 Saya menghindari konflik dengan perawat atau pegawai lain	

<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988) (Y)		Bersikap hati-hati	Y.6 Saya berhati-hati dalam bertindak agar tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaan orang lain	
	3. <i>Sportmanship</i> (perilaku yang sportif).	Menunjukkan toleransi	Y.7 Saya dapat mentoleransi keadaan di tempat kerja	
		Menciptakan situasi terbaik	Y.8 Saya dapat menciptakan situasi terbaik meskipun sedang ada masalah dalam perusahaan	
		Menunjukkan sportifitas terhadap rekan kerja atau organisasi	Y.9 Saya tidak mengeluh apabila ada pekerjaan tambahan	
	4. <i>Civic virtue</i> (kebijaksanaan pekerja).	Menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi	Y.10 Saya selalu terlibat dalam kegiatan yang diadakan rumah sakit	
		Menjaga citra organisasi	Y.11 Saya menjaga nama baik rumah sakit	
		Menunjukkan rasa kepedulian terhadap organisasi	Y.12 Saya selalu mengikuti perkembangan rumah sakit	
		5. <i>Conscientiousness</i> (ketelitian dan	Mematuhi peraturan dalam organisasi	Y.13 Saya selalu datang tepat waktu
	kehati-hatian atau kedisiplinan).	Berperilaku optimis terhadap pekerjaan	Y.14 Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	
		Menggunakan waktu kerja dengan baik	Y.15 Saya tidak menggunakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi.	

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yang merupakan alat yang biasa digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator

variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Data diolah dengan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan skor 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut yang diberikan oleh responden. Berikut adalah tabel skala Likert yang akan digunakan dalam penelitian ini

Tabel 3. 2 Skala Likert Angket

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini adalah unit analisis yang akan menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang berjumlah sebanyak 58 orang, yang terdiri dari 1 staf Keperawatan, 11 perawat IGD, 6 perawat Rawat Jalan/Poli, 11 perawat Ruang Operasi, dan 29 perawat Rawat Inap.

3.5.2 Sample

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh (Arikunto, 2013). Dikarenakan populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang, maka semua karyawan bidang pelayanan keperawatan menjadi sampel yaitu sebanyak 58 orang tersebut

3.6 Metode Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari (Sugiyono, 2017) Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel diantaranya *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan cara sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang, dengan demikian semua karyawan bidang pelayanan keperawatan menjadi sampel yaitu sebanyak 58 orang tersebut

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Data dalam penelitian ini harus dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, serta dapat memberi gambaran secara menyeluruh tentang masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini diklasifikasikan data menjadi dua jenis yaitu :

a. Data kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data-data yang dapat diukur dalam skala numeric (angka) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti jumlah karyawan, data presensi kehadiran karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

b. Data kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gambar, serta tidak dapat diukur dalam skala numeric, misalnya keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan responden serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas

3.7.2 Sumber Data

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua sumber yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data asli atau data mentah yang langsung diperoleh dari sumber data selama melakukan penelitian lapangan. Untuk mendapatkan data primer penelitian, peneliti mengumpulkan secara langsung berupa observasi, wawancara, dan hasil pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh sumber data primer dalam hal ini perusahaan maupun pihak lain berupa pengumpulan data yang didapat dari penelitian terdahulu, referensi dan studi kepustakaan.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang tepat dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang objektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu:

1. Angket (kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara tanya jawab sepihak, dikerjakan dengan cara sistematis dan berlandaskan pada tujuan peneliti.

2. Wawancara

Yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan atau pihak- pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan cara tanya jawab. Metode pengumpulan data ini ditujukan untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3. Dokumentasi

(Sugiyono, 2018) Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui tingkat kebenaran pada setiap item pernyataan pada instrumen penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau tidak valid. Item yang tidak valid bisa diperbaiki atau dengan kata lain item tersebut dibuang. menurut (Sugiyono, 2014) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor totalnya dalam taraf signifikansi 0,05 bila korelasi r diatas 0,30 maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dengan rumus Corrected item-total Correlation. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS. (Santoso, 2004) berpendapat bahwa sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikansi korelasi dibawah $\alpha = 0,05$ dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

x = skor variabel x

y = skor variabel y

Σx = jumlah skor variabel x

Σy = jumlah skor variabel y

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas menggunakan SPSS 24 untuk masing-masing variabel:

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Dimensi	No Item	r Hitung	Standar Valid r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	self awaeness	X1.1	0,689	0,3	Valid
		X1.2	0,481	0,3	Valid
		X1.3	0,618	0,3	Valid
	Self-Management	X1.4	0,646	0,3	Valid
		X1.5	0,405	0,3	Valid
		X1.6	0,557	0,3	Valid
	Self-Motivation	X1.7	0,581	0,3	Valid
		X1.8	0,554	0,3	Valid
		X1.9	0,334	0,3	Valid
	Emphaty	X1.10	0,588	0,3	Valid
		X1.11	0,574	0,3	Valid
		X1.12	0,63	0,3	Valid
	Social Skill	X1.13	0,306	0,3	Valid
		X1.14	0,337	0,3	Valid
		X1.15	0,386	0,3	Valid

Variabel	Dimensi	No Item	r Hitung	Standar Valid r Tabel	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	Keadilan	X2.1	0,387	0,3	Valid
		X2.2	0,466	0,3	Valid
		X2.3	0,384	0,3	Valid
	dukungan supervisor	X2.4	0,512	0,3	Valid
		X2.5	0,397	0,3	Valid
		X2.6	0,59	0,3	Valid
	Penghargaan Oranisasi & kondisi pekerjaan	X2.7	0,527	0,3	Valid
		X2.8	0,661	0,3	Valid
		X2.9	0,604	0,3	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Altruisme	Y.1	0,596	0,3	Valid
		Y.2	0,399	0,3	Valid
		Y.3	0,558	0,3	Valid
	Countesy	Y.4	0,453	0,3	Valid
		Y.5	0,484	0,3	Valid
		Y.6	0,396	0,3	Valid

Berdasarkan hasil uji dari tabel 3.3 diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai corrected item total lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh jawaban responden pada semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji Realiabilitas menunjukan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2013). Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan koefisien Cronbatch's Alpha dengan bantuan program pengolahan data SPSS. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$ dan sebaliknya, jika instrumen tersebut nilai $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel.

Untuk reliabilitasnya digunakan rumus:

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

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan/ Pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

Berikut hasil uji reliabilitas dengan masing-masing variabel menggunakan SPSS 24:

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	<i>Cronbach Alpha</i> (α) yang di syaratkan	Kesimpulan
1	kecerdasan emosional	0,751	> 0,60	Reliabel
2		0,743	> 0,60	Reliabel
3		0,763	> 0,60	Reliabel
4		0,825	> 0,60	Reliabel
5		0,750	> 0,60	Reliabel
6	Persepsi Dukungan Organisasi	0,721	> 0,60	Reliabel
7		0,735	> 0,60	Reliabel
8		0,694	> 0,60	Reliabel
9	Organizational Citizenship Behavior	0,781	> 0,60	Reliabel
10		0,813	> 0,60	Reliabel
11		0,687	> 0,60	Reliabel
12		0,768	> 0,60	Reliabel
13		0,754	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 3.5 diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha (α) dari seluruh item instrumen \geq 0,6. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item

pernyataan dalam kuesioner tentang variabel kompensasi. Kinerja karyawan dan motivasi kerja dinyatakan reliable. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran

3.8 Teknik Analisa Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) adalah Mengalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pendekatan yang dapat digunakan dalam melakukan analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi, perhitungan presentase, serta perhitungan rumus panjang kelas untuk menentukan interval kriteria.

(Sudjana, 2005) menyatakan dalam bukunya tentang pengukuran skor skala likert dapat diperoleh range/interval nilai sebagai berikut :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

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

Kemudian nilai interval tersebut dapat dinyatakan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Keterangan Interval Koefisien

Interval	Keterangan
1,0 sampai 1,8	Sangat rendah
>1,8 sampai 2,6	Rendah
>2,6 sampai 3,4	Cukup
>3,4 sampai 4,2	Tinggi
>4,2 sampai 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sudjana (2005)

3.10.2 Analisis Kuantitatif (*Inferensial*)

Analisis kuantitatif merupakan bentuk analisa yang menggunakan angka- angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program SPSS yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempermudah menarik kesimpulan.

3.10.2.1 Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1) Kecerdasan Emosional dan (X2) Persepsi Dukungan Organisasi terhadap variable dependen (Y) *Organizational Citizenship Behavior*. Persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi antara Kecerdasan Emosional dengan
Organizational Citizenship Behavior

β_2 = Koefisien regresi antara Perspsi Dukungan Organisasi
dengan

Organizational Citizenship Behavior

X1 = Variabel Kecerdasan Emosional

X2 = Variabel Persepsi

Dukungan Organisasi e = Standar

error

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala mutikolineritas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linier unbiased estimator*). Asumsi yang digunakan dalam uji asumsi klasik menurut (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan metode grafik pada normal *p plot probability* dengan dasar keputusan, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa pola distribusi normal dan regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi tidak normal dan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi multikolinieritas pada variabel independen, maka jika terdapat dua variabel independen cukup diwakili oleh salah satu variabel saja. Salah satu cara mendeteksi adanya kolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Dasar

keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu yang berkaitan satu sama lain. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson dengan berdasarkan pada angka Durbin Watson (D- W). Dasar kriteria yang digunakan dalam mengetahui adanya autokorelasi menggunakan angka D-W adalah sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah -2, maka terjadi korelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai +2, maka tidak terjadi korelasi.
- c. Jika angka D-W diatas +2, maka terjadi korelasi negatif.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas. Tetapi jika pengamatan satu dengan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yakni ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedstisitas. Sedangkan jika ada pola tertentu yang teratur maka terindikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara sendirisendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya. Uji parsial juga dapat disebut dengan uji hipotesis, yaitu kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Cara mendeteksi hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima tapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Atau;
- b. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka hipotesis diterima & jika $sig > \alpha (0,05)$, maka hipotesis ditolak.

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

(Ghozali, 2016) berpendapat bahwa koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika R² bernilai kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika nilai R² mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.