

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menguji keterkaitan antara dua variabel bebas (metrik) dengan satu variabel terikat (non-metrik) yaitu mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Good Corporate Governance (GCG)*, dan Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang. Singarimbun dalam Kurniawan (2010) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatif menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, dan sebagai penelitian relasional yang berfokus pada penjelasan hubungan antara variabel. Berdasarkan teori tersebut maka peneliti memilih jenis penelitian *Explanatory Research* dengan menggunakan Kuantitatif. Peneliti memilih pendekatan ini agar penjelasan keterkaitan antar variabel dapat lebih mudah dipahami karena diukur dengan angka dan dapat diolah menjadi grafik, tabel, maupun bagan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan dan menjadi narasumber dalam pengumpulan data yang diperlukan sebagai bukti konkrit dan data penguat dalam penulisan sebuah penelitian. Penelitian akan dilaksanakan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang yang berada di Jalan Raden Intan, Polowijen, Blimbing, Kota Malang.

PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa asuransi, tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai

Negeri Sipil (PNS). PT. TASPEN (PERSERO) sendiri memiliki cakupan yang cukup luas di seluruh Indonesia dan sampai saat ini masih akan membuka cabang-cabang baru di daerah yang belum terjangkau. Dengan banyaknya kantor cabang di seluruh Indonesia, PT. TASPEN tentunya membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Good Corporate Governance (GCG)* agar dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawannya. *OCB* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan *OCB* yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. Kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi. Menurut pendapat Robbins (2007:31), *OCB* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Selain itu, PT. TASPEN (Persero) sudah menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* sejak tahun 2011 mengacu pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor: PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN karena Kementerian Negara BUMN telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten. Implementasi GCG merupakan upaya meningkatkan nilai tambah perusahaan. Oleh sebab itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.

## **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

### **1. Konsep**

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Karena konsep merupakan gambaran yang masih secara abstrak maka dibutuhkan penelitian atau penjelasan lebih lanjut mengenai apa yang menjadi landasan pikir atau yang disebut perhatian ilmu sosial. Secara konsep, penelitian ini memiliki tiga perhatian ilmu, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Good Corporate Governance* (GCG), dan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Perilaku yang dilakukan oleh karyawan diluar kewajibannya dan secara tidak langsung memberikan dampak positif bagi dirinya maupun perusahaan.

#### **b. *Good Corporate Governance* (GCG)**

Suatu sistem dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### **c. **Kinerja Karyawan****

Hasil yang diberikan secara sadar dalam periode tertentu sesuai dengan target atau sasaran yang hasilnya dapat diperhitungkan secara nyata, guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

## 2. Variabel

Variabel menurut Sugiyono (2010) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Simamora (2004) variabel adalah segala sesuatu yang bisa memiliki beragam nilai atau karakteristik atau sifat atau atribut yang diberikan nilai – nilai. Variabel penelitian ini terdapat dua, yaitu:

### a. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya sebuah variabel terikat (Sugiyono 2010). Variabel bebas disebut juga sebagai variabel independen, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu *Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)* dan *Good Corporate Governance (X<sub>2</sub>)*.

### b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat merupakan Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Definisi Operasional

Nazir (2003) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada sebuah variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diberlakukan untuk mengukur variabel tersebut, agar dapat memperjelas konsep.

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

**a. Variabel Independen**

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain atau rekan kerja, selalu siap apabila dibutuhkan untuk mengerjakan tugas tambahan, serta memberikan perhatian terhadap fungsi – fungsi yang membantu citra organisasi dan menjaga rasa kebersamaan di tempat kerja.
- 2) *Good Corporate Governance* ( $X_2$ ) merupakan suatu sistem (*input, process, output*) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan demi tercapainya tujuan perusahaan. GCG digunakan untuk mengatur hubungan – hubungan tersebut dan mencegah terjadinya kesalahan yang signifikan dalam strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa kesalahan – kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera.

**b. Variabel Dependen**

- 1) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kinerja ini dapat diukur melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kehadiran, dan keinginan maupun sikap untuk bekerjasama.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Referensi
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB Karyawan	<i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk</li> <li>• Membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk</li> </ul>	Peranan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> oleh Titisari, 2014
		<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja di akhir pekan atau hari libur untuk menyelesaikan tugas</li> <li>• Menawarkan diri untuk menerima tugas tambahan</li> </ul>	
		<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu memberitahu atasan sebelum memutuskan sesuatu</li> <li>• Bersedia bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	
		<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti perubahan didalam organisasi</li> <li>• Membina rekan kerja untuk menggunakan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	
<i>Good Corporate Governance (GCG)</i>	GCG Perusahaan	Kesetaraan dan Kewajaran ( <i>Fairness</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian kesempatan promosi kepada semua karyawan</li> <li>• Memiliki peraturan yang jelas terhadap hal – hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan</li> </ul>	<i>The Power of Good Corporate Governance</i> oleh Effendi, 2016
		Transparansi ( <i>Transparency</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan informasi mengenai hal – hal yang berhubungan dengan keberlangsungan perusahaan</li> </ul>	
		Akuntabilitas ( <i>Accountability</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wewenang dan pembagian kerja yang jelas</li> <li>• Adanya laporan tugas dari setiap karyawan</li> </ul>	

		Tanggungjawab ( <i>Responsibility</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memelihara lingkungan kerja yang sehat</li> <li>• Menerapkan peraturan perusahaan dan kode etik perusahaan</li> </ul>	
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kuantitas ( <i>Quantity of Output</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar minimal</li> <li>• Pekerjaan yang dihasilkan beragam</li> </ul>	Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Bangun, 2012
		Kualitas ( <i>Quality of Output</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan</li> <li>• Meminimalisir kesalahan – kesalahan dalam pekerjaan</li> </ul>	
		Waktu Pekerjaan ( <i>Timelines of Output</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan perusahaan</li> <li>• Kemampuan bekerja karyawan sesuai dengan jam kerja</li> </ul>	
		Kehadiran di Tempat Kerja ( <i>Presence at Work</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiba di tempat kerja tepat waktu</li> <li>• Tiba di tempat rapat tepat waktu</li> </ul>	

#### 4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Penelitian ini merupakan fenomena sosial yang berhubungan dengan ekspresi perasaan, pendapat, dan persepsi maka hasil dari penelitian ini dapat diukur dalam skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skor positif sebagai

alternatif jawaban dari setiap responden dengan skala seperti dalam Tabel berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono, 2010*

#### **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi dan Sampel**

Munarwoh (2012) mendefinisikan populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulan”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang. Adapun karyawan tetap yang dimaksud sebagai populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang menjabat sebagai kepala cabang, kepala bidang, kepala seksi, maupun sebagai pelaksana di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang. Total populasi dapat dilihat pada **Tabel 3.3.**

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	01 Orang
2	Kepala Bidang	03 Orang
3	Kepala Seksi	06 Orang
4	Pelaksana	24 Orang
<b>Jumlah Keseluruhan Populasi</b>		34 Orang

*Sumber: Website resmi PT. TASPEN (Persero)*

Arikunto (2006), mendefinisikan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dan populasi saling berkaitan tetapi keduanya memiliki lingkungan yang berbeda. Sebuah penelitian lebih efektif dan efisien ketika yang di analisis atau diteliti adalah sampel bukan populasi yang memiliki kuantitas banyak dan luas.

## **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Melihat jumlah karyawan yang kurang dari 50 orang, peneliti memilih teknik *Sampling* Jenuh. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang. Oleh karena *sampling* jenuh, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang yang berjumlah 34 orang.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer didapatkan peneliti melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang yang dalam penelitian ini menjadi objek penelitian.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh langsung dari sumbernya melainkan data yang sudah dimiliki sebelumnya atau sudah dikelola oleh pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder yang menjadi

bahan penelitian antara lain sejarah perusahaan, dan struktur perusahaan yang didapat dari PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang.

## **2. Metode Pengumpulan Data**

### **a. Kuesioner**

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Melalui 34 kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang, jawaban yang diberikan akan menjadi sumber dalam penelitian ini.

### **b. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencari data dari perusahaan yang diperlukan untuk penelitian. Arsip yang diperlukan meliputi gambaran umum perusahaan, sejarah, cita-cita (visi dan misi) perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Arikunto (2006) menjelaskan bahwa Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner. Dalam penelitian ini instrument kuesioner akan diuji menggunakan rumus *Product Moment Corelation* (PMC) untuk menilai kelayakan suatu instrumen

dalam penelitian. Perhitungan PMC adalah membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid. Untuk menentukan nilai  $r$  menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan:

$r$	= Koefisien validitas item
$n$	= Jumlah responden
$\Sigma x$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\Sigma y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\Sigma xy$	= Hasil perkalian jumlah skor X dan jumlah skor Y
$(\Sigma x)^2$	= Jumlah skor X dipangkatkan
$(\Sigma y)^2$	= Jumlah skor Y dipangkatkan

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran yang baik. Peneliti memilih menguji reliabilitas dari sebuah instrumen penelitian dengan metode *Alpha Cronbach*:

$$r_{tot} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{tot}$	= Reliabilitas instrument
$n$	= Banyaknya butir soal
$\sigma_1^2$	= Varians total
$\Sigma \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan  $r_{\text{tabel}}$ . Jika nilai *Pearson Correlation*  $> r_{\text{tabel}}$  maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing – masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada **Tabel 3.4** sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{\text{hitung}}$	<i>Pearson Corellation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB1	0,835	0,000	0,361	Valid
	OCB2	0,839	0,000	0,361	Valid
	OCB3	0,414	0,015	0,361	Valid
	OCB4	0,563	0,001	0,361	Valid
	OCB5	0,438	0,010	0,361	Valid
	OCB6	0,839	0,000	0,361	Valid
	OCB7	0,495	0,003	0,361	Valid
	OCB8	0,420	0,013	0,361	Valid
<i>Good Corporate Governance</i>	GCG1	0,919	0,000	0,361	Valid
	GCG2	0,779	0,000	0,361	Valid
	GCG3	0,887	0,000	0,361	Valid
	GCG4	0,683	0,000	0,361	Valid
	GCG5	0,782	0,000	0,361	Valid
	GCG6	0,897	0,000	0,361	Valid

**Lanjutan Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas**

	GCG7	0,861	0,000	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	K1	0,831	0,000	0,361	Valid
	K2	0,518	0,002	0,361	Valid
	K3	0,682	0,000	0,361	Valid
	K4	0,683	0,000	0,361	Valid
	K5	0,771	0,000	0,361	Valid
	K6	0,602	0,000	0,361	Valid
	K7	0,791	0,000	0,361	Valid
	K8	0,855	0,000	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas (**Tabel 3.4**) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan sudah valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* >  $r_{tabel(0,05;28)} = 0,361$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan ditunjukkan pada **Tabel 3.5** sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,758	Reliabel
<i>Good Corporate Governance</i>	0,925	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas (**Tabel 3.5**) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,700 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **G. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan data yang diperoleh dalam bentuk tabel frekuensi dan kemudian membahas data dengan deskriptif dengan menggunakan angka, baik dalam jumlah maupun persentase.

### **2. Analisis Inferensial**

Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS for windows*, tujuannya untuk mempermudah mengolah data berwujud angka - angka statistik dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji analisis linier berganda. Dalam menghitung analisis regresi linier berganda digunakan asumsi klasik

agar perhitungan secara statistika terpenuhi. Uji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2011) digunakan untuk menguji distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### **2) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas pada asumsi klasik menggunakan perhitungan matrik kolerasi untuk menentukan nilai varians atau disebut dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### **3) Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual pada penelitian dari sebuah pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika sebuah penelitian memiliki varians tetap dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain, maka disebut homokedasitas.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Organizational Citizenship Behavior ( $X_1$ ) dan Good Corporate Governance ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

$a$	= Bilangan Konstanta	$y$	= Kinerja Karyawan
$b$	= Koefisien Regresi	$e$	= <i>Error Disturbance</i>
$X_1$	= <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)		
$X_2$	= <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)		

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji pengaruh secara parsial dan uji pengaruh secara simultan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji $F$ )

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji signifikansi korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$F$	= Koefisien $F$
$R$	= Koefisien Korelasi
$k$	= Variabel Bebas
$n$	= Jumlah Sampel

Hipotesis ditolak atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% dengan kriteria:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji $t$ )**

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji  $t$  adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji  $t$  dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $t$  = Koefisien Penentu  
 $b$  = Koefisien Regresi  
 $Sb$  = Standar Defiasi dan Variabel Bebas

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.