

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dengan mengukur, dan lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan di analisis dengan alat uji statistika serta menggunakan teori objektif.⁵⁵

3.2. Lokasi penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang, Jalan Letnol Iskandar No, 18, 24 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30134.

⁵⁵ I Made Laut Martha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia,2020), Hlm:12

3.3. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan di tempat penelitian, perumusan masalah, pengumpulan dasar-dasar teori yang memperkuat landasan setiap variabel dan penentuan teknik pengujian statistika yang akan digunakan. Penelitian ini membutuhkan waktu penelitian mulai dari 29 juni 2021.

3.4. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono dalam kutipan Fahri Nur Adiat (2019) menyatakan bahwa objek penelitian didefinisikan sebagai suatu atribut, sifat atau nilai dari orang lain. Objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang akan di tetapkan untuk di pelajari atau di tarik kesimpulannya.⁵⁶ Adapun variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain yaitu:

⁵⁶ Fahri Nur Adiat Utomo, Skripsi “*Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Lampung, Universitas Lampung, 2019), Hlm: 35

1. Variabel independen (Bebas)

Variabel independen (terikat) sering dilambangkan dengan (X), yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁵⁷ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_1), PEMBERDAYAAN KARYAWAN (X_2), dan *Self of Efficacy* (X_3)

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) sering dilambangkan dengan (Y), yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁵⁸ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

⁵⁷ I Made Putra P, Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), Hlm: 3

⁵⁸ *Ibid*, Hlm: 3

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau yang dapat berupa benda, orang, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi (data) penelitian. Populasi adalah seluruh objek atau unit yang akan di teliti yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁹. Pada penelitian ini penulis menjadikan karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai populasi dengan jumlah sebanyak 30 karyawan.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan oleh peneliti.⁶⁰ Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, atau di sebut juga dengan sensus. Dalam penelitian ini

⁵⁹ Johar Arifin, *SPSS24 Untuk Penelitian dan Skripsi*, (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017): Hlm: 7

⁶⁰ Andra Tersiana, *Metode Penelitian*, (UGM: Penerbit Anak Hebat Indonesia, 2018), Hlm: 77

dapat menggunakan metode sampling jenuh karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini sedikit⁶¹.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan atau karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang diambil sebanyak 30 karyawan.

Terdapat posisi jabatan pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1

Posisi Jabatan Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

Jabatan	Status	Jumlah
Wakil Pimpinan Cabang	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Pelayanan Jasa dan Informasi	Karyawan Tetap	1
Asisten CS	Karyawan Tetap	1
Asisten CS/Pic Bpkh/Pelaporan	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Pelayanan Uang Tunai	Karyawan Tetap	1
<i>Teller</i>	Karyawan Tetap	4

⁶¹ Tarjo, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), Hlm: 57

<i>Customer Service</i>	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Pemasaran	Karyawan Tetap	1
Analisis Pemasaran	Karyawan Tetap	1
Asisten Gadai Emas	Karyawan Tetap	1
Asisten Pemasaran	Karyawan Tetap	3
Aro	Karyawan Tetap	1
Marketing Officer	Karyawan Tetap	2
Penyelia Unit Legal & Admin Pembiayaan	Karyawan Tetap	1
Asisten Adm	Karyawan Tetap	1
Penyelia Unit Umum & Akuntansi	Karyawan Tetap	1
Asisten Kliring Koor SKNBI	Karyawan Tetap	1
Asisten Umum & AK	Karyawan Tetap	1
<i>Teller Kantor Kas RSI</i>	Karyawan Tetap	1
<i>Customer Service</i>	Karyawan Tetap	1
<i>Teller Kantor Kas Balayudha</i>	Karyawan Tetap	2
<i>Teller Kantor Kas PIM</i>	Karyawan Tetap	1
<i>Teller Kantor Kas Kuto</i>	Karyawan Tetap	1
Jumlah Karyawan		30

Sumber: Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang

3.6. Sumber Data

Yang menjadi sumber data dalam penelitian adalah sumber data yang bisa di gali informasinya.⁶² Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langung dari sumber data pertama di mana sebuah data dihasilkan. Data primer dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen penyebaran kuisioner.⁶³

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari sumber data kedua sesudah sumber data primer yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain.⁶⁴ Data sekunder dalam

⁶² Ajat Rujakat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*, (Sleman: Penerbit Depublish, 2018). Hlm: 76

⁶³ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Politik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2017), Hlm: 132

⁶⁴ *Ibid*, Hlm: 132

penelitian ini di dapatkan dari buku, jurnal dan website perusahaan menenai gambaran umum perusahaan.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait dengan pribadinya maupun hal-hal lain yang terkait dengan materi peneliti. Kuisisioner berisi daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan aspirasi, sikap, keadaan, atau pendapat pribadinya⁶⁵. Kuisisioner yang diberikan kepada responden merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.⁶⁶

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk

⁶⁵ Eko Nugroho, *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner*, (Malang: Percetakan UB Press,2018), Hlm: 17

⁶⁶ Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2019), Hlm: 2

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang gejala atau masalah yang di alaminya.⁶⁷ Adapun penyusunan skala *likert* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Kriteria		Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

3.8. Definisi Konseptual Variabel dan Definisi Operasional

Variabel

3.8.1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel merupakan unsur peneliti yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak di teliti⁶⁸.

⁶⁷ A.Aziz Alimul Hidayat, *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*, (Surabaya: Penerbit Health Books Publishing, 2015), Hlm:80

⁶⁸ Nursalam, *Konsep dan Penerapan metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, (Jakarta; Penerbit, Salemba Medika, 2008), Hlm:101

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berada di dalam sebuah organisasi akan mendorong terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan lebih positif. Dengan kinerja yang dihasilkan melalui banyak hal diantaranya lingkungan kerja termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang banyak memberikan bantuan kinerja akan menjadi contoh yang baik dan memberikan dampak yang positif bagi sesama karyawan. Maka *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya.
- b. Pemberdayaan Karyawan ialah menempatkan tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada karyawan yang sudah lama. Pemberdayaan sangat penting di dalam kinerja karyawan karena tanggung jawab yang diberikan sepenuhnya kepada karyawan dalam pekerjaannya akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuannya

sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang di berikan kepada organisasi.

- c. *Self of Efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan diri akan kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil tertentu. Seseorang yang memiliki *self of efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu untuk melakukan sesuatu yang ada di sekitarnya, dan akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self of efficacy* atau efikasi diri sangat penting dalam kinerja karyawan artinya karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang menantang sehingga akan menciptakan tujuan yang diharapkan.
- d. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap

karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan sebuah pekerjaannya.

3.8.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah suatu definisi yang di dasarkan pada karakteristik yang dapat di amati, diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain⁶⁹.

a) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₁)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan dalam pekerjaannya.⁷⁰ Adapun indikator yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Spotmanship*

⁶⁹ Zulfikar, I Nyoman Budiantara, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2014), Hlm: 146

⁷⁰ Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fitriyah Ghaby, “*Pengaruh Organizational Citizendhip Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Vol, 7. No, 2, Thn, 2018, Hlm: 117

d. *Courtesy*

e. *Civic Virtue*.⁷¹

b) Pemberdayaan Karyawan (X_2)

Menurut Sedarmayanti dalam kutipan Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia (2014) menyatakan bahwa pembedayaan manusia adalah memberdayakan (daya manusai) dengan melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, dengan berupa kemampuannya, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja yang di harapkan⁷². Menurut Kadarisman dalam kutipan menyakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pemberdayaan karyawan antara lain sebagai berikut:

a. *Desire*

b. *Trust*

c. *Confident*

⁷¹ *Ibid*, Hlm: 177

⁷² Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali Segera Nusantara", Journal Employee Empeworment, 2014, Hlm: 2

d. *Credibility*

e. *Accountability*

e. *Communication*⁷³

c) *Self of Efficacy* (X_3)

Self of efficacy menurut Badura dalam kuitipan Wahyudin dan Astuti (2020) menyatakan bahwa *self of efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan, melaksanakan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam mencapai prestasi tertentu⁷⁴. Menurut Smith dalam kutipan Wahyudin dan Astuti terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a. *Level*

b. *Strenght*

c. *Generality*⁷⁵

⁷³ Ida Bagus Winastaya Pratama, Anak Agung Ayu Sriathi, “*Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*”, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, Tahun, 2015, Hlm: 3576-3577

⁷⁴ Mukhmad Wahyudin, Prihartini Budi Astuti, “*Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, No. 3, Tahun. 2020, Hlm: 316

⁷⁵ *Ibid*, Hlm: 316

d) Kinerja Karyawan (Y)

Suyono dalam kutipan Mislan Sihite, Edwin, Febrinawati Sinulingga mendefinisikan kinerja karyawan adalah seseorang pekerja yang memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung kepada dorongan prestasi, situasi, dan peluang yang ada⁷⁶. Bernadin dan Rusel dalam kutipan Uda Aprilia Dwi Pangestu (2015) terdapat lima indikator pada kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian⁷⁷

⁷⁶ Mislan Sihite, Edwin, Febrinawati Sinulingga, Ferdinand Putra Daniel Hutapea, “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Runding Putra Persada Medan”, Jurnal Ekonomi Saintek, Vol. 5, Tahun. 2016, Hlm: 64

⁷⁷ Uda Aprilia Dwi Pangestu, Skripsi, “Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Jember”, (Jember, Universitas Jember, 2015), Hlm: 15

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel (X₁), (X₂) dan (X₃)

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan dorongan akan terciptanya lingkungan organisasi yang lebih efektif dan positif. Dengan kinerja yang dihasilkan melalui banyak hal diantaranya rekan kerja. Rekan kerja yang banyak memberikan bantuan kinerja akan menjadi contoh yang baik dan memberikan dampak yang positif bagi sesama karyawan.	1. <i>Altruism</i> , perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi tanpa ada paksaan. 2. <i>Conscientiousness</i> , adalah perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal 3. <i>Sportmanship</i> , perilaku yang positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak dengan mengeluh dan	<i>Likert</i>

			<p>menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi</p> <p>4. <i>Courtesy</i>, perilaku menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan, mencegah konflik agar terhindar dari masalah interpersonal.</p> <p>5. <i>Civic Virtue</i>, perilaku yang mencerminkan tanggung jawab dan partisipasi pada keberlangsungan organisasi.</p>	
2	Pemberdayaan Karyawan	<p>Pemberdayaan karyawan adalah memberdayakan manusia (daya manusia) dengan melalui perubahan dan pengembangan di dalam manusia itu sendiri, dengan adanya kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka kegiatan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja yang di harapkan.</p>	<p>1. <i>Desire</i>, perilaku adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan</p> <p>2. <i>Trust</i>, perilaku membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan</p> <p>3. <i>Confident</i>, adanya kepercayaan diri dari seseorang karyawan dengan</p>	<i>Likert</i>

			<p>menghargai kemampuan yang dimilikinya</p> <p>4. <i>Creadibility</i>, perilaku menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan membangun lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi.</p> <p>5. <i>Accountability</i>, adanya pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang telah diberikan.</p> <p>6. <i>Communication</i>, perilaku adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan sakung memahami antara karyawan dan manajemen.</p>	
3	<i>Self of Efficacy</i>	<i>Self of efficacy</i> atau efikasi diri merupakan pertimbangan seseorang akan	1. <i>Level</i> (Tingkat), mengukur tingkat kemampuan	<i>Likert</i>

		kemampuannya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam mencapai prestasi tertentu.	dalam menghadapi suatu hal 2. <i>Strenght</i> (kekuatan), tingkat kekuatan dan kegigihan dalam menghadapi tugas atau apapun. 3. <i>Generality</i> (Umum), kesiapan dalam menghadapi situasi yang ada.	
--	--	---	---	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Tabel 3.4

Definisi Operasional Variabel (Y)

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah seseorang pekerja yang memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung kepada dorongan potensi, situasi dan peluang yang ada.	1. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah	<i>Likert</i>

		unit kerja ataupun jumlah siklus yang dihasilkan. 3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pekerja tersebut pada waktu awal yang diinginkan. 4. Efektifitas merupakan tingkat keberhasilan dalam usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan. 5. Kemandirian, karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan orang lain.	
--	--	--	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

3.9. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan analisis kuantitatif dengan bantuan SPSS yang harus di lalui dengan metode ini:

3.9.1. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner. Kuisisioner akan dikatakan valid apabila

pertanyaan dalam kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuisioner tersebut⁷⁸. Hasil validitas dapat diketahui pada semua item pertanyaan jika t hitung $>$ t tabel berarti valid, demikian sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak valid.⁷⁹

3.9.2. Uji Reabilitas

Reabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, dimana seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika ditetapkan pada sampel yang sama.⁸⁰ Nilai reabilitas dapat dilihat dari *koefisien Cronbach's Alpha*. *Koefisien Cronbach's alpha* yang umumnya digunakan sebagai alat ukur berkisar dari 0.6 sampai dengan 0,8.⁸¹

3.10. Teknik Analisis Data

3.10.1. Uji Asumsi Klasik

⁷⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), Hlm: 88

⁷⁹ Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reabilitas*, (Surabaya: Penerbit, Health Book Publishing, 2021), Hlm:12

⁸⁰ Sufren, Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak Spss Pasti bisa*, (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2014) Hlm: 53

⁸¹ *Ibid*, Hlm: 56

3.10.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Sebuah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov*.⁸² Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.10.1.2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi

⁸² Jubilee Enterprise, *Lancar Menggunakan SPSS Untuk Pemula*, (Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2018), Hlm: 49

terganggu.⁸³ Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

Melihat nilai *tolerance*:

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0.10 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
- 2) Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

3.10.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat adalah

⁸³ Nicolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisa Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019) Hlm: 120

dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut dengan *homoskedastisitas*.⁸⁴

Dimana dalam penelitian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* SPSS, metode ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedostisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terhadai heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji

heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $> \alpha = 0.05$ maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig. $< \alpha = 0.05$ maka artinya terjadi heteroskedastisitas.

⁸⁴ *Ibid*, Hlm: 122

3.10.1.4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah model yang di bangun memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linier digunakan untuk mengonfirmasikan apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.⁸⁵ Adapun tektik pengambilan keputusan dalam uji linieritas antara lain sebagai berikut:

Dengan melihat nilai Signifikansi:

- 1) Jika *Deviation From Linierity Sig.* > 0.05 maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2). Jika *Deviation From Linierity Sig.* < 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

⁸⁵ Agustina Marzuki, Crystha Armereo, Pipit Fitri Rahayu, *Praktikum Statistika*, (Malang: Penerbit Ahlimedia Press, 2020), Hlm: 106

Dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel

- 1) Jika nilai f-hitung < f-tabel maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Jika nilai f-hitung > f-tabel maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.11. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda digunakan oleh peneliti apabila pengujian dengan beberapa atau lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat.⁸⁶ Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

⁸⁶ Dr. Sudaryono, *Statistik I Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2021), Hlm: 231

a = Nilai Konstanta

b_1X_1 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

b_2X_2 = *Pemberdayaan Karyawan*

b_3X_3 = *Self of Efficacy*

e = *Error*

3.12. Pengujian Hipotesis

3.12.1. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Jika R^2 semakin besar maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.⁸⁷

⁸⁷ Puput Yulia, Skripsi “*Pengaruh Motivasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Study (Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Semarang)*”, (Salatiga, IAIN Salatiga, 2019), Hlm: 90

3.12.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (F) digunakan untuk melihat adanya pengaruh keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan:

- 1). Jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2). Jika nilai signifikan $F > 0.05$ maka variabel bebas tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.12.3. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1). H_0 diterima dan H_1 ditolak jika *p-value* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (*p-value* $> 0,05$). Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

- 2). H_0 diterima dan H_1 ditolak jika p-value lebih kecil sama dengan $\alpha = 0,05$ (p-value $> 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikat.