

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap organisasi, walaupun banyaknya sarana dan prasarana tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Disamping itu, Sumber daya manusia menempati posisi yang strategis diantara sumber daya lainnya karena tanpa sumber daya manusia sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi tidak dapat dimanfaatkan dan tidak dapat menghasilkan *output* yang diharapkan.

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak lepas dari masalah kinerja, karena kinerja yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2009: 65).

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turun nya suatu kinerja yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi pegawai yang memberikan nilai tambah terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational*

*Citizenship Behavior* menurut Organ dalam Bolino, et all (2002: 505) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya.

Kementerian Agama Kota Bandung adalah satu instansi yang melakukan pembinaan umat beragama dengan tugas pokok dan fungsi yang cukup berat. Sebagai satu lembaga dengan menyandang nama agama instansi harus memperlihatkan perilaku yang baik serta kinerja yang diharapkan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Agama Kota Bandung berusaha dengan maksimal untuk merumuskan berbagai kegiatan yang selaras dengan program-program yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, pegawai Kementrian Agama Kota Bandung memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan kualitas secara berkesinambungan. Kebutuhan pegawai yang terampil dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan ke dalam melalui pengembangan SDM.

Selama ini Kementerian Agama Kota Bandung masih sulit melakukan pengukuran kinerja di dalam lingkup instansi pemerintah. Selama ini penilaian

kinerja dilakukan dengan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang masih manual dan hanya dilakukan oleh atasan saja, belum adanya tim penilaian kinerja yang bersifat independen seperti penilaian kinerja *assessment center* yang sudah diterapkan oleh banyak perusahaan Hal ini akan menimbulkan penilaian yang subjektif dan kurang transparan. Selain itu penilaian kinerja di Kementerian Agama Kota Bandung belum berbasis web sehingga pegawai tidak bisa melihat secara praktis, melihat hasil penilaian kinerja mereka. (hasil wawancara dengan Syamsu Arifin, 16 September 2019).

Smith *et al* dalam Qamar (2012: 98), Perilaku dalam sebuah organisasi yang menjadi tuntutan saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* atau perilaku yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Perilaku *extra-role* adalah dengan bertumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* dalam suatu organisasi. Perilaku ini cenderung melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri serta kemampuan untuk memiliki serta merasakan empati dan simpati kepada orang lain juga terhadap lingkungannya dan menyelaraskan nilai yang dianut dengan nilai-nilai yang terdapat pada lingkungannya untuk dapat meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Menurut hasil observasi awal diketahui bahwa Prinsip-prinsip *Organizational Citizenship Behavior* yang telah dilakukan Kementerian Agama Kota Bandung telah diwujudkan dalam berbagai bentuk kegiatan diantaranya kementerian Agama

Kota Bandung sering mengadakan halal bihalal pada saat hari raya idul fitri serta *family gathering* pada libur hari raya sehingga setiap departemen bisa berpartisipasi dalam acara tersebut dan biasanya pegawai memiliki inisiatif untuk mengarahkan acara tersebut. Namun pada kenyataannya ada sebagian pegawai di Bimbingan Masyarakat Islam (Bimas Islam) yang tidak mengamalkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ada yang mengerjakan tugasnya secara serius tanpa memikirkan orang lain dan ada juga yang santai-santai tidak memikirkan batas waktu yang sudah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa perilaku tolong menolong sesama rekan kerja sangat penting untuk menimbulkan kenyamanan dalam bekerja

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga tercermin ketika pegawai mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih kompleks dari biasanya, para pegawai dari departemen lain turut serta membantu menyelesaikan tugas, namun tentunya tidak semua hal itu dilakukan dengan senang hati ada juga pegawai yang mengeluh atau memilih tidak membantu karena merasa bukan tugas dan tanggung jawabnya.

## **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang penulis uraikan tersebut, maka rumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* di Kementerian Agama Kota Bandung?

2. Bagaimana Kinerja pegawai di kementerian Agama Kota Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* di Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Mengetahui Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung?

### **D. Kegunaan Penelitian**

Diharapkan adanya kegunaan yang dapat memberikan manfaat dari penelitian yang dilakukan ini baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis  
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kompetensi dan disiplin kaitannya dengan kinerja pegawai, selain itu penelitian ini dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khusus dalam bidang keilmuan manajemen dakwah.
2. Dari segi praktis

Bagi peneliti merupakan sebuah syarat untuk meraih Gelar Sarjana Sosial pada Jurusan Manajemen Dakwah, serta menambah keilmuan yang nantinya bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari dengan memberikan informasi dan pengetahuan tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi khususnya bagi civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan menjadi sebuah rujukan dan bahan pertimbangan serta masukan dalam proses pengambilan keputusan, pertimbangan kebijakan, juga menjadi stimulus dalam proses pengembangan konsep yang digunakan oleh Kementrian Agama Kota Bandung.

Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan memiliki daya guna dalam proses kehidupan sehari-hari serta memberikan sarana menambah wawasan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai.

## **E. Kerangka Pemikiran**

### **1. Penelitian Sebelumnya**

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan *plagiatisme*, maka berikut ini penulis sampaikan hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain:

*Pertama*, skripsi ini disusun oleh Luhur Agung Bayu Leksono (2018) skripsi ini menjelaskan data-data informasi tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior dan Quality Of Live* terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Jaya Embroidery yang menyatakan hasil uji regresi ditemukan bahwa *Organizational*

*Citizenchip Behavior* (OCB) dan *Quality Of Live* (QWL) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Jaya Embroidery. Dalam hasil uji regresi ditemukan bahwa *Quality Of Life* (QWL) merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Jaya Embroidery.

*Kedua* skripsi ini disusun oleh Muhammad Siddiq (2018), dengan judul penelitian Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Financial Syariah yang menyatakan sebanyak 14,5% Kinerja Karyawan PT Sun Life Financial Syariah dapat dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenthip Behavior*. Sedangkan 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Ketiga* jurnal ini disusun oleh Renny Husniati dan Cahyani Pangestuti, dengan judul penelitiannya *Organitonal Citizenthip Behavior* (OCB) pada pegawai UPN Veteran Jakarta menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyetaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada perusahaan.

## **2. Landasan Teoritis**

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

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Robbins (2008: 31) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Aspek-aspek OCB menurut Organ dalam Tambe dan Shanker (2014: 67), menjelaskan bahwa:

1) *Altruism* (tolong menolong)

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

2) *Conscientiousness* (*sifat berhati-hati*)

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan *reward* maupun penghargaan yang akan diterima.

3) *Sportsmanship* (*sikap sportif*)

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

4) *Courtesy* (*kesopanan*)



Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.

5) *Civic Virtue (moral kemasyarakatan)*

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan organisasi.

b. Pengertian Kinerja

kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan, seperti dikutip oleh Sangkala (2006: 57) mendefinisikan kinerja sebagai, penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluasan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Wall et al. (1990: 696), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan, ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Gibson et al. (2004: 45).

Berkaitan dengan itu Bernardin dan Russel (2006: 29) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil -hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi Wood et. Al. (2001: 95).

Pendapat lainnya mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2009: 132).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113), tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah: 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, 3) dukungan organisasi.

2) Kemampuan individual

a) Bakat

- b) Minat
- c) Faktor kepribadian
- 3) Usaha yang dicurahkan
  - a) Motivasi
  - b) Etika kerja
  - c) Kehadiran
  - d) Rancangan tugas
- 4) Dukungan organisasi
  - a) Pelatihan dan pengembangan
  - b) Peralatan teknologi
  - c) Standar kinerja

## **F. Hipotesis**

H1 = *Organizational Citizenhip Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

H0 = *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

## **G. Langkah-langkah Penelitian**

Proses penelitian biasanya disebut dengan aturan penelitian dan ada juga yang menyebut metodologi penelitian. Proses penelitian secara umum terdiri dari penempatan lokasi, metode, dasar pengumpulan data yang digunakan, cara pengelolaan dan analisis data yang akan ditempuh.

## 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kementerian Agama Kota Bandung, yang beralamatkan jalan Soekarno Hatta No. 498 Sekelimus Bandung Jawa Barat. lembaga ini merupakan lembaga pemerintahan yang sifatnya melayani masyarakat. Serta memiliki cukup data untuk penelitian dengan lokasi yang strategis menjadikan mudah dijangkau oleh penulis.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Survei. Menurut Sugiono (2013: 11) penelitian Survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang digunakan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai *Organizational Citizenship Behavior* serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. Sehubungan dengan hal tersebut maka penelitian ini akan digunakan jenis atau bentuk penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan melalui kajian literature, survey, observasi dan wawancara.

Dalam menganalisis keadaan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai Kementerian Agama Kota Bandung dilakukan penelitian yang bersifat Survei. Alasan menggunakan metode Survei adalah metode ini digunakan dalam

evaluasi untuk membuat penggambaran secara sistematis, faktual dan akurat terhadap fakta-fakta dan sifat-sifat populasi di Kementerian Agama Kota Bandung.

### 3. Jenis Data

Jenis data yang akan dikumpulkan untuk memecahkan permasalahan di atas adalah data kuantitatif. jenis data kuantitatif merupakan penelitian berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. jenis data kuantitatif diarahkan pada pendalaman tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai, yang secara teknis dilakukan melalui penyebaran angket/ kuesioner.

### 4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian yang akan menjadi Populasi adalah pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Bandung dengan jumlah 131 orang. Menurut Yamane dan Jalaluddin Rakhmat dalam Dewi sadiyah (2015: 84), untuk mengetahui sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N \times d^2) + 1}$$

Sehingga sampel yang di ambil adalah

$$n = \frac{131}{(131 \times 0.05^2) + 1}$$

$$n = \frac{131}{(131 \times 0.0025) + 1}$$

$$n = \frac{131}{0.3275 + 1}$$

$$n = \frac{131}{1.3275}$$

$$n = 99$$

## 5. Teknik Pengumpulan Data

### a. Studi Kepustakaan

Melalui studi ini didapat data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dengan cara mempelajari berbagai literatur dan referensi serta data yang didapat. Data yang telah diperoleh ini dikumpulkan, dipelajari, diteliti, ditelaah, serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan untuk mendukung dan menunjang penelitian yang dilakukan oleh penulis.

### b. Studi Lapangan

Dari studi lapangan yang dilakukan didapat data primer. Data primer ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung kepada objek penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan adalah sebagai berikut :

#### 1) Observasi

Observasi dilakukan langsung oleh peneliti terhadap objek penelitian dengan mengamati objek yang diteliti tersebut untuk kelengkapan data dan untuk mendapatkan gambaran mengenai organisasi sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

#### 2) Penyebaran kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berupa pertanyaan tentang item-item dari variabel bebas dan variabel terikat yang diisi oleh responden. Kuesioner ini berbentuk pertanyaan yang bersifat tertutup dimana setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal dimana setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing, skala pembobotan atas jawaban kuesioner tersebut merupakan skala *likert*.

### 3) Studi Dokumentasi

Studi ini dilakukan dengan cara mencatat, segala sesuatu yang terjadi di lapangan yang sesuai dengan penelitian, yang berupa catatan, buku, transkrip, agenda dan sebagainya.

## 6. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan data primer dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandung sebanyak 99 responden. Untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pernyataan yang diberikan.

### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2010: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan untuk membandingkan nilai  $r$  hitung (nilai corrected item-total correlation pada output cronbach alpha) dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  yaitu  $99-2 = 97$  dengan

alpha 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid (ghozali, 2012: 53).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012: 47).

## 7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap indikator yang dinilai oleh responden diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- 2) Merekapitulasi hasil jawaban responden dengan distribusi frekuensi.
- 3) Menentukan nilai indeks minimum, maksimum, dan interval serta jarak interval untuk subvariabel dan variabel baik X maupun Y sebagai berikut :



- a) Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
- b) Nilai indeks maksimal adalah skor maksimal dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
- c) Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimal dengan nilai indeks minimum.
- d) Jarak interval adalah interval ini dibagi jumlah alternatif jawaban.
- e) Memberikan intpretasi untuk variabel X dan variabel Y dengan pedoman sebagai berikut :



b. Analisis Statistik Non Parametrik

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Rumus persamaannya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka terjadi kenaikan, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat presentase pengaruh variabel X (*organizational citizenship behavior*) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Adapun koefisien determinasi yang digunakan adalah :

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

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

d. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi

a) Jika angka sig. >0.05, maka H0 diterima

b) Jika angka sig. <0,05, maka H0 ditolak