

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa variabel. Variabel yang menjadi objek dan digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan *organizational citizenship behavior* (Singarimbun dan Effendi 1995: 5).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 58). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan antara lain: variabel independen (bebas) yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012: 59).

Variabel independen dari penelitian ini terdiri dari:

- a. Kepuasan Kerja (X_1)
- b. Loyalitas Kerja (X_2)

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 59). Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (Y).

3.3 Definisi Konseptual dan Oprasional

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Pengertian dari variabel-variabel yang diteliti dan akan dilakukan analisis lebih lanjut yaitu kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan pada variabel berikut ini:

Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja dan kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara

harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan (Sopiah, 2008: 170). Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Kepuasan Terhadap Gaji

Kepuasan terhadap gaji yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan.

3. Kepuasan Terhadap Promosi/Penghargaan

Kepuasan terhadap promosi/penghargaan yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Loyalitas Kerja (X₂)

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Soegandi *et al* (2013: 3) faktor loyalitas kerja yaitu:

1. Karakteristik pribadi meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan rasa aman.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Organizational citizenship behavior adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut Titisari (2014: 7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi variabel yang memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur (Mustafa, 2009: 40).

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Oprasional	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja dan kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.	Pekerjaan itu sendiri	a) Adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
		Upah/Gaji	a) Upah yang didapat sesuai dengan jabatan
		Promosi	a) Adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau dipromosikan. b) Adanya promosi jabatan atas pekerjaan yang baik
		Rekan Kerja	a) Memiliki rekan kerja yang menyenangkan b) Memiliki rekan kerja yang ramah

			c) Adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan
Loyalitas Kerja	Loyalitas Kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.	Berkarir diperusahaan Mengenal perusahaan Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan Tepat Waktu	a) Adanya keinginan untuk menetap di perusahaan b) Tidak adanya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain a) Memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan b) Mengenal pimpinan di setiap divisi pekerjaan a) Merasa bagian dari perusahaan b) Selalu menjaga nama baik perusahaan a) Saya selalu datang tepat waktu meskipun saat hujan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi.	Perilaku membantu rekan kerja (<i>altruism</i>) Perilaku melebihi yang diharapkan perusahaan (<i>Conscientiousness</i>) Perilaku yang memberikan toleransi (<i>Sportmanship</i>)	a) Bersedia membantu rekan kerja dengan sukarela a) Menunjukkan perilaku yang melebihi dari prasyarat minimum yang ada a) Berusaha tetap bertahan di perusahaan meskipun perusahaan sedang mengalami masalah b) Menyesuaikan diri dalam kebijakan perusahaan walaupun tidak sependapat

		Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (<i>courtesy</i>)	a) Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya
		Perilaku mengikuti perubahan dalam organisasi (<i>Civic Virtue</i>)	a) Mempertimbangkan hal – hal terbaik untuk perusahaan

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 389). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Keong Nusantara Abadi bagian Fermentasi yang berjumlah 180 karyawan. Berikut rinciannya:

Tabel 3.2 Data Karyawan PT Keong Nusantara Abadi
(Per 30 September 2015)

Bagian	Jumlah			Total
	Staf	Harian	Borongan	
Direktur	1	0	0	1
Op	2	0	0	2
Factory / Bangunan	1	7	0	8
Kendaraan	22	5	0	27
Laboratorium	17	30	1	48
Logistik / Gudang	20	42	66	128
Payrol	3	0	0	3
Pembelian	4	0	0	4
Pers & Umum	9	0	0	9
Satpam	21	0	0	21
Utility	24	4	0	28
Wm	2	0	0	2
Produksi	3	0	0	3
Bibit	1	1	10	12
Bon-bon	1	4	19	24

Fermentasi	3	9	168	180
Bongkaran	0	0	12	12
Kantin	0	3	12	15
Kebersihan	0	0	12	12
Loker	0	1	2	3
Nata Export	5	19	51	75
Nata Local	5	8	58	71
Ppc	0	1	0	1
Sanitasi	0	6	0	6
Walet	0	4	0	4
TOTAL	144	144	411	699

Sumber: data diolah, 2015

Tabel 3.3 Data Karyawan bagian Fermentasi PT. Keong Nusantara Abadi

Bagian	Jumlah			Total
	Staf	Harian	Borong	
Fermentasi	3	9	168	180

Sumber: data diolah, 2015

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sangadji dan Sopiah, 2010:186). Penelitian ini menggunakan *eksidental sampling*, untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dalam penelitian ini menggunakan pendapat Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan misalnya 10%.

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,1)^2} = \frac{180}{2,8} = 64,28 \text{ dibulatkan } 64 \text{ sampel}$$

Berdasarkan rumus diatas maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 64 karyawan PT. Keong Nusantara Abadi bagian Fermentasi. Karyawan yang bersedia membantu pekerjaan karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya atau pekerjaan yang belum selesai.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan penulis adalah:

3.6.1 Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau responden baik individu (perorangan). Melalui kuesioner, observasi, dan wawancara (Sangadji dan Sopiah, 2010: 171). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap di PT. Keong Nusantara Abadi.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Seluruh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian (Sangadji dan Sopiah, 2010: 172). Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dan informasi dokumen lain yang dapat diambil melalui sistem *on-line* (internet).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Metode kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur melalui perencanaan yang matang, disusun dan dikemas sedemikian rupa, sehingga jawaban dari semua pertanyaan benar-benar dapat menggambarkan keadaan variabel yang sebenarnya (Mustafa, 2009: 99). Seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan kaidah-kaidah pengukuran yang digunakan dalam metode kuesioner disebut dengan angket. Istilah angket dan kuesioner sering kali digunakan secara bergantian dan inilah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian yang variabelnya bersifat abstrak (kuantitatif).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *Likert*, skala ini merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap atau perilaku atau perasaan responden (Mustafa 2009: 76). Untuk mendapatkan skala yang dimaksud *Likert*, instrumen harus didesain sedemikian rupa umumnya menggunakan 5 pertanyaan alternatif yaitu:

- 1= sangat tidak setuju
- 2= tidak setuju
- 3= ragu-ragu
- 4 = setuju
- 5= sangat setuju

3.7.2 Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012: 203).

3.7.3 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sebagai sumber informasi.

3.8 *Method of Successive Interval (MSI)*

Menurut Supriyanto (2015: 38) sebelum data dianalisis, terlebih dahulu data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner ditransformasikan menjadi data interval. Mentrasformasikan data ordinal menjadi menjadi data interval gunanya untuk memenuhi syarat analisis parametik yang mana data setidaknya-tidaknya berskala interval. Maka data ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan program penghitungan *Method of Successive Interval (MSI)*. Adapun langkah-langkah nya adalah sebagai berikut:

1. Buka data yang diolah, melalui *Microsoft Excel*.
2. Buka program *Succevice Interval* jika ada peringatan *Microsoft Office Excel Security Notice* pilih *Enable Macros*.
3. Akan tampil menu baru di *Microsoft Office Excel* yaitu bernama add-ins, klik menu add-ins, lalu klik analize pilih *Successive Interval*.

4. Pada program *Succesive Interval* masukan data dikolom input sesuai dengan banyak jumlah data.
5. Selanjutnya klik dan sesuaikan output dengan jumlah data yang ada.
6. Rubah frekuensi di bagian option, karena frekuensi dalam penelitian ini hanya sampai 5 maka *max value* diubah menjadi 5.
7. Lalu klik ok.

3.9 Teknik Pengelolaan Data

Menurut Supriyanto (2015: 38) cara yang digunakan untuk pengelolaan data pada penelitian ini melalui berbagai macam, yaitu:

1. *Editing*. Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dan karakteristik. Pengeditan data bertujuan untuk menjamin kelengkapan, konsistensi dan kesiapan data penelitian.
2. *Coding*. Pemberian kode merupakan proses indentifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor *numeric* atau karakter simbol. Teknik pemberian kode dapat dilakukan sebelum atau sesudah pengisian kuesioner. Proses pemberian kode akan memudahkan dan meningkatkan efisiensi proses data *entry computer*.
3. *Tabulating*. Tahap memasukan data yang telah dikategorikan dengan skor ke dalam *table*. sehingga dapat dihitung dengan jelas dan tetap. Tahap tabulasi ini akan menentukan dalam perhitungan.
4. *Processing*. adalah pemrosesan data yang dapat mengubah data menjadi suatu informasi atau pengetahuan. Pemrosesan data ini sering menggunakan komputer sehingga bisa berjalan secara otomatis.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Uji Validitas

Menurut Mustafa (2009: 164) uji validitas adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, sebuah alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Menurut Sudarmanto (2005: 79) untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukur data dapat menggunakan rumus *product Moment Coeficient Of Correlation* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{N \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sudarmanto (2005: 79)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X_1 dan Y_1

n : Banyaknya variabel sampel

X_1 : Jumlah dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

y_1 : Jumlah skor dari seluruh variabel (skor total)

dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Apabila : $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid.

Apabila : $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010: 172) reliabilitas merupakan kejituan dan ketepatan instrumen pengukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek sama dan berulang kali dengan instrumen yang sama. Uji realibilitas dapat diukur secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,6$ maka reliabel, dan sebaliknya apabila nilai alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel.

$$a = \frac{k}{k - 1} \frac{\sum s_i^2}{s_x^2}$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = jumlah skor item

s_x = varian skortest

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matriks

korelasi variabel-variabel bebas. Langkah menganalisis asumsi multikolinieritas yaitu jika nilai VIF lebih kecil dari angka 10 maka tidak terjadi problem multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih dari angka 10 maka terjadi problem multikolinieritas (Husein, 2008: 177).

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas (Husein, 2008: 179). Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot* dimana:

- a. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi *problem* heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas.

3.11.3 Uji Normalitas

Menurut Husein (2008: 181) pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal

atau mendekati normal. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana:

- a. Jika penyebaran data mengikuti garis normal, maka data distribusi normal.
- b. Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data distribusi tidak normal.

3.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif di gunakan metode regresi linear berganda. Model analisis regresi menurut Sugiyono (2010: 221) sebagai berikut:

Suatu hitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel dengan formulasi sebagai berikut:

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

Sumber : Sudarmanto (2005: 160)

Keterangan :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

X_1 : Kepuasan Kerja

X_2 : Loyalitas Kerja

a : Konstanta

b : Parameter yang dicari

e : *Error term*

Selain itu, melalui regresi berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel (X) yang meliputi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y).

3.13 Pengujian Hipotesis

3.13.1 Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terdiri meliputi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan serta variabel dependen (Y) adalah variabel yang diukur melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) . Rumus yang digunakan adalah:

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

Sumber : Sugiyono, (2013: 256)

Keterangan:

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t$ hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2. $H_1 : b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:
 - a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
 - b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
 - c. Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - d. Apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.13.2 Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Rumus yang digunakan adalah:

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

Sumber : Saputra (2015:43)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

f = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
- c. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- d. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.13.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Sumber : Saputra (2015: 43)

Keterangan:

b_1 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja

b_2 = koefisien regresi variabel loyalitas kerja

X_1 = kepuasan kerja

X_2 = loyalitas kerja

Y = *Organizational Citizenship Behavior*