

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil Perusahaan PT Adhi Wijaya Citra**

PT Adhi Wijaya Citra berdiri pada tanggal 5 oktober 1985 nama PD. Wijaya dengan karyawan dengan jumlah 5 orang dan modal awal sebesar Rp. 34 juta yang berasal dari Bank Dagang Mandiri. PT Adhi Wijaya Citra pada waktu itu merupakan perusahaan sub contractor ASTRA dengan pendapatan sebesar Rp. 4,5 juta.

Pada tahun 1993 PD. Wijaya berubah nama menjadi PT. Adhi Wijaya Citra dengan pendapatan Rp. 700 juta dan order dari ASTRA bertambah menjadi 60% dari total pendapatan, dan hal ini mengakibatkan bertambahnya mesin – mesin produksi.

Pada tahun 1999, walaupun krisis melanda, perusahaan tetap bertahan dengan tidak menjual mesin – mesin produksi. Krisis ini diatasi dengan di jualnya asset pribadi dan dirumahnya sebagian karyawan.

##### **3.1.2 Visi, Misi dan Bagan Organisasi PT Adhi Wijaya Citra**

###### **a. Visi dan Misi**

###### **Visi PT Adhi Wijaya Citra**

Menjadikan perusahaan manufaktur yang terbaik dan berwawasan lingkungan yang indah (ASRI) serta mampu bersaing secara global.

###### **Misi PT Adhi Wijaya Citra**

- a) Berawal dari proses stamping, machining, spotting dan welding PT Adhi Wijaya Citra.
- b) Berusaha mengembangkan proses produksi dan menyediakan produk dengan biaya murah, mutu yang bagus dan waktu yang tepat serta berusaha meningkatkan lingkungan yang indah, nyaman, dan aman.
- c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia PT Adhi Wijaya Citra menjadi lebih handal, profesional dan siap menghadapi era globalisasi.
- d) Meningkatkan efisiensi proses, produktuifitas kerja yang kepuasan pelanggan sesuai standar pelayanan terbaik.
- e) Melakukan inovasi infrastruktur perusahaan dan pengembangan secara berkala sebagai orientasi efisiensi dan efektifitas kerja.
- f) Menciptakan suasana kerja yang sehat dan nyaman serta mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan pekerja.
- g) Berperan aktif dalam pemberdayaan lingkungan sekitar yang bermanfaat bagi masyarakat banyak.

### **3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan Juni-Juli 2016, di PT Adhi Wijaya Citra yang beralamat di Jalan Raya Narogong KM 12 Pangkalan 1 B, Bantar Gebang, Bekasi 17151. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT. Adhi Wijaya Citra karena peneliti menemukan fenomena yang terjadi dan terkait dengan judul penelitian di perusahaan tersebut, sebelumnya peneliti sudah melakukan sesi wawancara secara langsung serta membuat angket pertanyaan yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi ketika melakukan observasi lapangan.

## 3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori<sup>49</sup>.

Sedangkan penelitian *explanatory*<sup>50</sup> bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PT Adhi Wijaya Citra. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan penyebaran kuesioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik<sup>51</sup>.

## 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>).

#### 3.3.1.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

---

<sup>49</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, “*Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005), hh.42-43.

<sup>50</sup>*Explanatory*, Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta,2012), h.6.

<sup>51</sup> Sugiyono, *op.cit*,p.95.

Variabel 1 ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, Daft<sup>52</sup>.

### 3.3.1.2 Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Variabel 2 ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan Kerja berhubungan dengan sikap perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Robbins, Judge dan Smithey-Fulmer<sup>53</sup>.

### 3.3.1.3 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Variabel 3 (Y) dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, mengatakan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan suatu fungsi dari organisasi<sup>54</sup>.

Adapun rincian operasionalisasi variabel pada motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) serta *organizational citizenship behavior* (OCB) (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut dibawah ini:

---

<sup>52</sup> Daft, I Wayan Agus Santika, I Made Artha Wibawa, "Pengaruh *Organizational Justice* dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Universitas udayana, Bali, *jurnal*, Th.2017, h.4.

<sup>53</sup> Robbins, Judge dan Smithey-Fulmer. Hughes, Richard L, Robert C. Ginnet, Gordon J. Curphy. 2009. Op cit, p.372.

<sup>54</sup> Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006. Dian Anggraini Kusumajati, "*Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Perusahaan, Binus, hh.63-64.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	skala
<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Motivasi sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam sebuah organisasi, tingkat upaya seseorang dan tingkat kegigihan seseorang jika berhadapan dengan rintangan. Jennifer George, Dan Gareth Jones.	Arah Perilaku	1. Hubungan baik dengan rekan kerja	1	Likert Interval 5 Poin
		2. Taat terhadap peraturan perusahaan	2	
		3. Tidak pernah bolos dalam bekerja	3	
		4. Berusaha berperilaku baik dan benar	4	
	Tingkat Usaha	1. Inisiatif memperbaiki hasil kerja.	5	
		2. Bekerja dengan seefektif mungkin dalam memanfaatkan waktu.	6	
		3. Tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan.	7	
	Tingkat Kegigihan	1. Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kerja	8	
		2. Menghindari kesalahan dalam bekerja	9	
		3. Serius dalam bekerja	10	
		4. Terampil dalam bekerja	11	
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b> Adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, seperti pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi jabatan, rekan kerja dan pengawasan dari atasan. Robbins yang mengutip Luthans	Pekerjaan itu sendiri	1. Perasaan bangga terhadap pekerjaan	12	Likert Interval 5 Poin
		2. Tertantang dengan pekerjaan yang diberikan	13	
		3. Tantangan dalam bekerja memotivasi hasil	14	
	Pembayaran	1. Gaji	15,16	
		2. Tunjangan	17	
	Promosi	1. Kesempatan mengembangkan karir	18	
		2. Sistem promosi	19,20	
	Rekan Kerja	1. Menghormati hak individu	21	
		2. Suasana kekeluargaan	22	
	Pengawasan	1. Kualitas Pengawasan	23	

dan Spector		2. Frekuensi pengawasan	24	
<p><b>Organizational Citizenship Behavior (Y)</b></p> <p>Adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja, untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawabnya dan berusaha menampilkan perilaku <i>Altruism</i>, <i>Courtesy</i>, <i>Conscientiousness</i>, <i>Civic Virtue</i>, <i>Sportmanship</i> demi kemajuan organisasi. Menurut Organ dalam Hoffman</p>	<i>Altruism</i>	1. Membantu rekan kerja	25	Likert Interval 5 Poin
		2. Menjadi <i>volunteer</i> mengerjakan sesuatu tanpa harus diminta	26	
		3. Membantu rekan kerja menggunakan peralatan kerja.	27	
		4. Meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja.	28	
	<i>Courtesy</i>	1. Menghormati hak orang lain	29	
		2. Membuat pertimbangan	30	
		3. Mempertimbangkan rekan kerja	31	
		4. Menghindari masalah	32	
	<i>Conscientiousness</i>	1. Mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan	33	
		2. Konsistensi dalam kehadiran	34	
		3. Kerelaan bekerja lebih keras	35	
		4. Konsisten terhadap waktu bekerja	36	
	<i>Civic Virtue</i>	1. Aktif dalam mengemukakan gagasan ide	37	
		2. Menjaga aset perusahaan	38	
		3. Aktif dalam pertemuan organisasi	39	
	<i>Sportmanship</i>	1. Tidak mengeluh	40,41	
2. Semangat dan antusiasme dalam bekerja		42		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

### 3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat



dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>56</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian produksi pada PT Adhi Wijaya Citra yang berjumlah 235 karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi<sup>57</sup>. Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dapat digunakan rumus:

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

$$n = \frac{235}{1 + 609 (0.05)^2}$$

$$n = 148,03$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi,

n = Ukuran sampel

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 148,03 yang dibulatkan menjadi 148responden.

#### 3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h.117.

<sup>57</sup>*Ibid*, h.118.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel.

Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian. Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling* (*accidental sampling*), *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* (*accidental sampling*). *Convenience sampling* (*accidental sampling*) adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan<sup>58</sup>.

### **3.5 Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya<sup>59</sup>. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada

---

<sup>58</sup> Endang Mulyatiningsih, “*Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hh.11-12.

<sup>59</sup> Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39.

informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen

data ini didapatkan dengan survey dan mencari sesuai data atau dokumen yang peneliti butuhkan<sup>60</sup>.

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

### 3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22.0 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

#### 3.6.1 Uji Instrumen

##### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Adapun rumus dari  $r$  hitung adalah sebagai berikut<sup>61</sup>:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

<sup>60</sup> Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta,2006), h.57.

$r$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor total variabel

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$  = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut<sup>62</sup> :

1. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0.6$ , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

---

<sup>62</sup> HuseinUmar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,2008), h.56.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 148 karyawan PT.Adhi Wijaya Citra.

Adapun bobot skor untuk penelitian dari hasil deskriptif yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 3.1 yang ada dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Bobot Skor Kriteria Variabel**

<b>Bobot Skor</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>OCB</b>
1 – 25 %	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
26 – 50 %	Rendah	Rendah	Rendah
51 – 75 %	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76 – 100 %	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah data dari model regresi linier berganda menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif . Uji asumsi klasik terdiri dari empat jenis pengujian, yaitu uji normalitas, linearitas, multikoleniaritas, dan heterokedastisitas.

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak<sup>63</sup>. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini

<sup>63</sup> Sugiyono, “*Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV. Alfabeta,2007), h.138.

menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $>0,05$ .

### **3.6.3.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan<sup>64</sup>. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

### **3.6.3.3 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas<sup>65</sup>. Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

### **3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

---

<sup>64</sup> Duwi Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

<sup>65</sup> HuesinUmar, *op.cit*, h.82.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

### 3.6.4 Analisis Regresi

#### 3.6.4.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Priyatno, “uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  dicari dengan rumus:

$$T_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$  : Koefisien regresi variabel i

$S_{b_i}$  : Standar error variabel i

#### Hipotesis 1:

$H_o$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

$H_a$  : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

#### Hipotesis 2:

$H_o$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

$H_a$  : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

#### Kriteria

1.  $H_o$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_o$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

### 3.6.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno, analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat<sup>66</sup>. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Variabel bebas
- X<sub>2</sub> : Variabel bebas

### 3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat<sup>67</sup>. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Adhi Wijaya Citra (Y).

---

<sup>66</sup> DuwiPriyatno, *op.cit*, h.61.

<sup>67</sup>*Ibid*, h.67.

Nilai  $F_{hitung}$  dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah data atau kasus

$k$  : Jumlah variabel

$H_0$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan  
berpengaruh terhadap OCB karyawan.

$H_a$  : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan  
berpengaruh terhadap OCB karyawan.

Kriteria:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### **3.6.4.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Priyatno, analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.<sup>68</sup> Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus

---

<sup>68</sup> DuwiPriyatno, *op.cit*, h.66.

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2(r_{yx1})(r_{yx2})(r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r_{yx1}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x1x2}$  = Korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Kriteria:

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.