

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT WIKA Gedung, Tbk dalam Proyek Pembangunan Mabes Polri Sisi Barat yang beralamat di Jalan Trunojoyo No. 3 RT 02/RW 01 Selong, Kebayoran Baru. Peneliti memilih tempat ini karena di proyek ini peneliti melihat adanya masalah berupa *organizational citizenship behavior (OCB)* yang diakibatkan oleh kurangnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, tempat penelitian ini dipilih karena pihak proyek Wika Gedung yang bersedia menerima peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Mei - Juli 2019. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan dianggap efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

B. Metode Penelitian

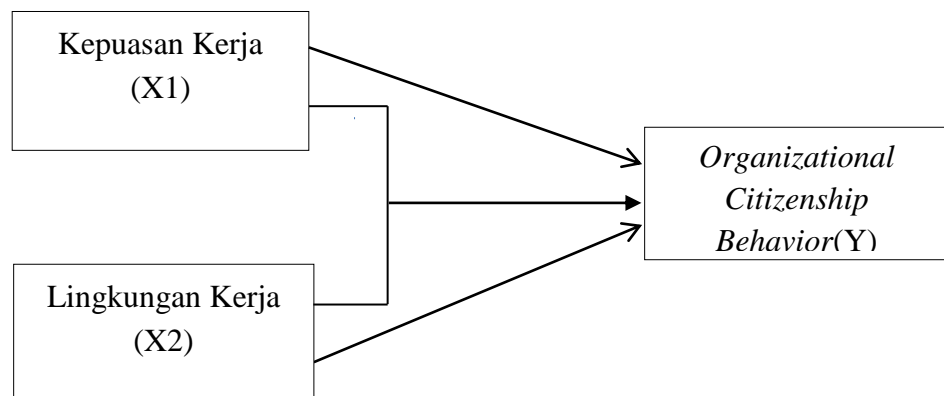
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, angket dan kuesioner merupakan alat untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2009) metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat

tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuisioner, tes, wawancara, dan sebagainya (perlakuan tidak eksperimen). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni untuk memperoleh data dan informasi yang bersangkutan sesuai dengan masalah pada saat penelitian.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang sudah diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka konstelasi pengaruh X1 dan X2 dengan Y dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1
Konstelasi Penelitian

Keterangan

- X1 : Variabel Bebas
 X2 : Variabel Bebas
 Y : Variabel Terikat
 → : Arah Hubungan

C. Populasi dan Sampling

Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT WIKA Gedung, Tbk dalam Proyek Pembangunan Mabes Polri Sisi Barat.

Sedangkan sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel ditentukan dengan sebuah metode pengambilan sampel yang tepat. Metode pengambilan sampel ini bertujuan memperoleh sampel yang mewakili dan mampu mendeskripsikan keadaan populasi secara optimal.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *proporsional random sampling* atau teknik acak proporsional, yang dimana dalam teknik pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Data – data dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuisioner. Penentuan sampel pada penelitian ini merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* bahwa sampelnya sebanyak 84 karyawan dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel (*Proportional Random Sampling*)

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
KEUANGAN	14	$14/110 \times 84$	11
KOMERSIAL	17	$17/110 \times 84$	13
PRODUKSI	18	$18/110 \times 84$	14
SHE	16	$16/110 \times 84$	12
QA/AC	13	$13/110 \times 84$	10
ENG	16	$16/110 \times 84$	12
MEP	16	$16/110 \times 84$	12
Jumlah	110		84

Sumber : Data diolah peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu kepuasan kerja (Variabel X1) dan lingkungan kerja (Variabel X2) serta *organizational citizenship behavior (OCB)* (Variabel Y). Teknik yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Definisi Konseptual

OCB adalah suatu perilaku dari seseorang yang ada di sebuah organisasi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya.

b. Definisi Operasional

Dari definisi konseptual diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai indikator seperti:

- 1) *Altruism* (Perilaku membantu orang lain)
- 2) *Conscientiousness* (Ketelitian dan kedisiplinan)

- 3) *Sportmanship* (Perilaku yang sportif)
- 4) *Courtesy* (Menjaga hubungan baik)
- 5) *Civic virtue* (Kebijaksanaan pekerja)

Variabel *OCB* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen replika yang disusun oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter yang terdiri dari 24 butir pertanyaan. Instrumen ini memiliki konsistensi reabilitas internal (*alpha*) rata-rata sebesar 0,80.

Instrumen ini juga telah digunakan dalam beberapa penelitian diantaranya oleh Atika Modassir dan Tripti Singh dengan judul *Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership And Organizational Citizenship Behavior* serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Esmaeil Yaghoubi, Sina Ahmadzadeh Mashinehi, dan Abdollahi Hadi yang berjudul *An Analysis Of Correlation Between Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Emotional Intelligence (EL)*. Dimana reabilitasnya sebesar 0,83.

c. Kisi – Kisi Instrumen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Instrumen *OCB* yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *OCB* dan digunakan untuk mengetahui serta mengukur sejauh mana instrumen ini dapat mencerminkan atau menunjukkan indikator *OCB*. Kisi –kisi instrumen *OCB* dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi – Kisi Instrumen *OCB*

No.	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1.	<i>Altruism</i> (Perilaku membantu orang lain)			1,10,13,15	2
2.	<i>Conscientiousness</i> (Ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan)			3,12,21,22	7
3	<i>Sportmanship</i> (Perilakuyang sportif)			6,11,20,23	19
4	<i>Courtesy</i> (Menjaga hubungan baik)			5,8,17,24	16
5	<i>Civic virtue</i> (kebijaksanaan pekerja)			9,14,18	4

Untuk mengisi instrument yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari *OCB*. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *Likert*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden diminta untuk menjawab pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 sampai 5 untuk

pernyataan negatif. Alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk *OCB*(Variabel Y)

No	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak dalam hal memandang suatu pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Dari definisi konseptual diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai indikator seperti:

- 1) Promosi
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Gaji/upah

c. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan digunakan untuk mengetahui serta mengukur sejauh mana instrumen ini

dapat mencerminkan atau menunjukkan indikator kepuasan kerja. Kisi – kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
		+	-		+	-
1.	Promosi	10,12,14,15, 16,17	9,11,13	11	10,12,14, 15,16,17	9,13
2.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,8	5,6,7	6	1,2,3,8	5,7
3.	Gaji/upah	18,20,21,22, 23,25,27	19,24,26	19	18,20,21, 22,23,25, 27	24,26

Untuk mengisi instrument yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *Likert*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden diminta untuk menjawab pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 samapi 5 untuk pernyataan negatif. Alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja
(Variabel X1)

No	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen Kepuasan Kerja dimulai dengan menyusun butir-butir instrumen dengan menggunakan *skala likert* dengan adanya lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen mengacu pada indikator variable kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh instrumen telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, kemudian instrumen tersebut akan di uji cobakan. Uji coba pada penelitian ini adalah karyawan wika pada proyek boarding house yang dimana dikelola oleh satu manajemen seperti proyek mabes polri sisi barat, banyaknya responden uji coba adalah 26 diambil sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,388$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tidak digunakan atau harus di *drop*.

Selanjutnya, dihitung reabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 1,58 dan varians total sebesar 32,08, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,87. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam katagori tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbrach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan ini yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

Tabel III.6
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai indikator seperti:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

c. Kisi – Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Instrumen konformitas teman sebaya yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel konformitas teman sebaya dan digunakan untuk mengetahui serta mengukur sejauh mana instrumen ini dapat mencerminkan atau menunjukkan indikator lingkungan kerja. Kisi – kisi instrumen konformitas teman sebaya dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III.7
Kisi – Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
			+	-		+	-
1.	Lingkungan Kerja Fisik	a. Pencahayaan	a.1,3,4,5,7	a.2,6	a. 1	a.3,4,5,7	a.2,6
		b. Kebisingan	b.8,10,11,14	b.9,12,13,15	b.10,12	b.8,11,14	b.19,12,13,15
		c. Sirkulasi udara	c.16,18,20,21,22	c.17,19	c.20,22	c.16,18,21	c.17,19
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan atasan	23,24,25,26,29,30	27,28		23,24,25,26,29,30	27,28

Untuk mengisi instrument yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari Lingkungan Kerja . Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *Likert*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden diminta untuk menjawab pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.8

Tabel III.8
Skala Penilaian untuk Lingkungan Kerja
(Variabel X2)

No	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu – Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Lingkungan Kerja

Proses pengembangan instrumen Lingkungan Kerja dimulai dengan menyusun butir-butir instrumen dengan menggunakan *skala likert* dengan adanya lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen mengacu pada indikator variable lingkungan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.8 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh instrumen telah mengukur indikator dari variabel lingkungan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, kemudian instrumen tersebut akan di uji cobakan. Uji coba pada penelitian ini adalah karyawan wika pada proyek boarding house kuningan yang dimana dikelola oleh satu manajemen seperti proyek mabas polri, banyaknya responden uji coba adalah 26 diambil sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,388$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid, sedangkan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tidak digunakan atau harus di *drop*.

Selanjutnya, dihitung reabilitasnya terhadap skor butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus uji reabilitas yakni *Alpha Cronbrach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai total varians butir sebesar 1,58 dan varians total sebesar 32,08, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,87. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam katagori tinggi, sesuai dengan kriteria yang ditunjukkan oleh tabel *Alpha Cronbrach* ($\alpha > 0,9$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan ini yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan.

Tabel III.9
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Tabel Interpretasi	
Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang akan didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai $Tolerance < 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $Tolerance > 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)
- X_1 = variabel bebas pertama (Kepuasan Kerja)
- X_2 = variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)
- a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kepuasan Kerja)
- b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Lingkungan Kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

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