

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3. Metode Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono (2008:36) menyatakan bahwa “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”.

Untuk menganalisis variabel-variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap variabel (Y) yakni *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linier berganda, untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh tiga variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t dan F. penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X), yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap variabel dependen (Y), yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya.

3.2.Obyek Penelitian

Objek penelitian akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya. Dalam penelitian ini tempat atau lokasi yang dipilih sebagai variabel penelitian adalah PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Adapun PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dipilih sebagai tempat penelitian karena didasarkan pada beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a. Persaingan yang cukup ketat dari usaha sejenis, bahkan berkembang dengan cukup baik.
- b. Lokasi tempat penelitian yang berada di kota Lumajang, memudahkan penelitian dalam melakukan penelitian.
- c. Dukungan dari direktur perusahaan yang kooperatif sehingga sangat membantu penelitian dalam melaksanakan penelitian.

Dan obyek dalam penelitian ini adalah variabel bebas berupa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap variabel terikat yakni *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

c.3.Sumber dan Jenis Data

c.3.1. Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:147) data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian-pengujian.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuisioner oleh responden yaitu karyawan bagian Produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dan hasil wawancara dengan pihak HRD.

b. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2009:148) “data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga

b.3.2. Jenis Data

a. Data Internal

“Data internal merupakan data yang bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan” (Istijanto Oei, 2013:42). Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang berupa profil perusahaan, struktur organisasi, dan disebarakan kuisioner tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja untuk memperoleh tanggapan dari data regular pegawai bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

b. Data Eksternal

Istijanto Oei (2013:42), menyatakan “data eksternal merupakan data yang berasal dari luar lembaga tersebut”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang berbagai informasi maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang periode 2017/2018 yang bekerja pada bagian produksi sejumlah 2190 Orang.

b.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan pendekatan Accidental sampling, yaitu “teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data”(Sugiyono,2011:67).

Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe dalam *Research Methods For Business* (1982:253) seperti yang dikutip dalam (Sugiyono,2009:129), sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 50
- b. Bila pegawai dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis multivariate (korelasi atau regresi linier berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti, termasuk didalamnya adalah jumlah variabel independen dan dependen.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis multivariate yaitu analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen maka ukuran sampel yang diambil minimal = 20×4 variabel = 80 anggota sampel. Oleh karena itu peneliti mengambil sampel sebanyak $20 \times 4 = 80$ untuk semua variabelnya.

d.4. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengumpulannya. Jika alat pengumpulan datanya valid atau reliable, maka data yang terkumpul juga akan valid dan reliable. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

d.4.1. Wawancara

“Wawancara adalah sebuah proses dimana peneliti menanyakan pertanyaan yang ada di dalam daftar pertanyaan kepada responden” (Lilik Aslichati, dkk. 2011:6.17). Menurut Indrianto dan Supomo, (2009:152) “wawancara merupakan

teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Data yang dikumpulkan umumnya berupa masalah tertentu yang bersifat kompleks, sensitive atau kontroversial, sehingga kemungkinan jika dilakukan dengan teknik kuisisioner akan kurang memperoleh tanggapan responden”.

Dalam penelitian ini teknik wawancara berupa wawancara personal kepada karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. “wawancara personal adalah wawancara dengan melakukan tatap muka langsung dengan responden” (Jogiyanto, 2011:94). “wawancara yang dilakukan adalah secara terstruktur dengan menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang alternative jawabannyapun telah disiapkan” (Sugiyono, 2008:138).

Menurut Sugiyono (2008:92) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannyapun telah disiapkan. Wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya. Wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpulan data. Supaya setiap wawancara mempunyai ketrampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara.

Wawancara dalam penelitian ini adalah dengan kepala subbag diklat dan sdm dan karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

d.4.2. Kuisisioner

“Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan periset untuk memperoleh data secara langsung dari sumber melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan” (Istijanto, 2010:61). Kuisisioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain : kuisisioner disampaikan langsung oleh peneliti, dikirim bersama-sama dengan pengiriman paket atau majalah, diletakkan ditempat-tempat yang ramai dikunjungi banyak orang, dikirim melalui pos, *facsimile* atau menggunakan teknologi komputer (Indrianto dan Supomo, 2009:154). Untuk penyebaran kuisisioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada responden sebanyak 219 karyawan. Pertanyaan yang diberikan dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

Dalam Sugiyono (2008:93) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | skor 5 |
| 2. S | = Setuju | skor 4 |
| 3. CS | = Cukup Setuju | skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

d.6. Variabel Penelitian

d.6.1. Identifikasi Variabel

Sugiyono (2009:58) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen

“Variabel Independen dinamakan pula dengan variabel yang diduga menjadi sebab atau disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variable*). Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain” (Indriantoro dan Supomo, 2009:63).

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), loyalitas kerja (X_3).

b. Variabel Dependen

“Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output* atau variabel yang diduga sebagai akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen” (Indriantoro dan Supomo, 2009:63). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

b.6.2. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel adalah suatu karakteristik variabel tersebut yang diamati (Azwar, 2010:74). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah

motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), loyalitas kerja (X_3) terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Teori yang mendasari konsep motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang adalah literature-literatur yang berhubungan dengan ke empat variabel penelitian.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Farlen (2011) dalam Lingga, (2014:12) menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto, 201:192)

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap, bukan perilaku. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan,

mengikuti peraturan dan kebijakan prganisasi, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

c. Loyalitas Kerja (X_3)

Hasibuan (2001) dalam Marchelle dkk (2013:14), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan 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 orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

d. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang telah melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dalam Purnamie, 2014:5)

d.6.3. Definisi Operasional Variabel

“Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati” (Dona, 2013:75). Definisi operasional ini meliputi :

1. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut George dan Jones dalam Kusuma (2014:26) *indicator* variabel ini adalah :

- a. Memiliki hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.
- c. Selalu hadir bekerja.
- d. Semangat untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan
- e. Selalu termotivasi
- f. Memiliki konsentrasi tinggi dalam melakukan pekerjaan.
- g. Termotivasi untuk lebih terampil lagi.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam penelitian ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2008) dalam Kusuma (2014:15) menyebutkan indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji (upah)

- c. Kepuasan terhadap promosi jabatan
 - d. Kepuasan terhadap atasan (*supervisor*)
 - e. Kepuasan terhadap rekan sekerja (kelompok)
3. Loyalitas Kerja (X_3)

Loyalitas kerja dalam penelitian ini merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Indikator-indikator loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soeghandi, dkk (2013.vol.1) antara lain :

- a. Taat pada peraturan
 - b. Tanggung jawab pada Perusahaan
 - c. Kemauan untuk bekerja sama
 - d. Rasa memiliki
 - e. Hubungan antar pribadi
 - f. Kesukaan terhadap pekerjaan
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Organ dalam Titisari (2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai berikut :

- a. Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan (*Altruism*)

- b. Bekerja melebihi harapan perusahaan (*Conscientiousness*)
- c. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh (*Sportmanship*)
- d. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi (*Civic virtue*)
- e. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja (*Courtesy*)
- f. Instrumen Penelitian

f.7. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:146) “instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dalam penelitian ini digunakan kuisisioner untuk mengungkap variabel-variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Setelah menyusun instrumen menjadi pertanyaan-pertanyaan maka kesimpulan dari instrumen peneliti akan tersusunlah butir-butir pertanyaan yang nantinya akan dijadikan kuisisioner, untuk mengukur variabel dalam penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya menggunakan skala pengukuran.

“Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2011:131). “Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang akan menghasilkan data ordinal yaitu data yang dinyatakan dalam skala peringkat” (Kuncoro, 2012:23).

Dalam penelitian ini pembuatan instrumen pengumpulan data pada variabel, dimensi, indikator, dan nomer item pertanyaan yang disatkan dalam table berikut ini :

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator dan Instrumen

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
Motivasi kerja (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau upah yang sepadan dengan pekerjaan 2. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja 3. Semangat untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan 4. Selalu termotivasi 5. Memiliki konsentrasi tinggi dalam melakukan pekerjaan 6. Termotivasi untuk lebih terampil lagi 7. Mendapat dukungan dari rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang saya terima mampu mendorong saya untuk bekerja keras 2. Saya mendapat perlakuan yang wajar dari atasan dan rekan kerja dalam bekerja 3. Saya mendapat kesempatan untuk terus m e n i n g k a t k a n kemampuan diri 4. Pengakuan atas prestasi mendorong saya bekerja lebih giat 5. Tempat kerja yang baik membuat saya konsentrasi dan nyaman bekerja 6. Fasilitas keamanan kerja membuat saya lebih tenang dan terampil dalam bekerja 7. Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam m e n y e l e s a i k a n pekerjaan 	Ordinal
Kepuasan kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji (upah) 3. Kepuasan terhadap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa puas karena dapat memenuhi kewajiban saya untuk bekerja 2. Pekerjaan saya mampu 	Ordinal

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
	<p>promosi jabatan</p> <p>4. Memiliki konsentrasi yang tinggi dalam bekerja</p> <p>5. Bakat dalam bekerja</p>	<p>memenuhi kebutuhan saya secara materi</p> <p>3. Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan sesuai dengan harapan pribadi</p> <p>4. Penghargaan yang saya terima sesuai kontribusi yang saya berikan</p> <p>5. Bakat alami saya sangat berperan dalam pekerjaan saya</p>	
Loyalitas Kerja (X ₃)	<p>1. Kesukaan dan kesetiaan terhadap pekerjaan</p> <p>2. Tanggung jawab pada perusahaan</p> <p>3. Pekerjaan yang sesuai keinginan</p> <p>4. Kecintaan terhadap pekerjaan</p>	<p>1. Saya merasa percaya kepada perusahaan, sehingga saya merasa wajib untuk setia</p> <p>2. Saya dapat bekerja dengan tanggung jawab tanpa diawasi</p> <p>3. Tantangan dan tugas dalam pekerjaan saya sesuai dengan yang saya inginkan</p> <p>4. Saya ingin lebih lama lagi dalam menekuni pekerjaan ini</p>	Ordinal
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	<p>1. Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan</p> <p>2. Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh</p> <p>3. Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan saling mengingatkan</p> <p>4. Memiliki rasa tanggung</p>	<p>1. Saya rela membantu rekan yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan</p> <p>2. Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan</p> <p>3. Saya dengan senang hati mengingatkan</p>	Ordinal

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
	jawab terhadap pekerjaan 5. Memberi semangat rekan kerja untuk terus berprestasi	rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya 4. Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab 5. Saya senang membantu rekan kerja yang lain untuk berprestasi dalam pekerjaannya	

Sumber : Nizam (201:9), Kusuma (2014:15-26), Soeghandi, dkk (2013:vol.1), Titisari (2014:7)

5.8. Teknik Analisis Data

5.8.1. Uji Instrumen Penelitian

5.8.1.1. Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian Sugiyono (2009:67).

5.8.1.2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:97), “reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda”. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cornback* (Umar, 2008:54)

Tabel 3.2.
Indeks Kriteria Reliabilitas

No	<i>Interval Alpha Cronbach</i>	Tingkat Reliabilitas
1	0,00-0,20	Kurang Reliabel
2	0,201-0,40	Agak Reliabel
3	0,401-0,60	Cukup Reliabel
4	0,601-0,80	Reliabel
5	0,801-1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Yohanes Anton Nugroho (2011:33)

Instrumen dikatakan reliable jika koefisien reliabilitasnya diatas 0,60

5.9. Uji Asumsi Klasik

5.9.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2005:110) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai ditribusi normal atau tidak”. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

Normalitas dari distribusi dapat diuji dengan beberapa cara sebagai berikut (Kuncoro 2007:106):

- a. Menggunakan pengukur bentuk (*measure of shape*) distribusi yang normal mempunyai bentuk simetris dengan nilai mean, median, dan mode yang mengumpul di suatu titik tengah.
- b. Pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan rumus *skewness*. Untuk ini digunakan uji Z yang membutuhkan suatu nilai statistik yaitu nilai *skewness* sebagai ukuran kemencengan sebaran. Jika *skewness* bernilai positif berarti sebaran data menceng ke kiri dan sebaliknya, jika bernilai negative berarti sebaran data menceng kekanan. Selanjutnya nilai Z dihitung, dibandingkan dengan nilai Z tabel tanpa memperhatikan tandanya. Jika nilai Z hitung lebih kecil dari nilai Z tabel, maka asumsi normalitas terpenuhi atau data berada dalam distribusi normal.
- c. Pengujian normalitas dapat juga dihitung dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov*. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan cara

lain yaitu dengan melihat normal probability plot pada output SPSS, jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal maka persyaratan normalitas terpenuhi (Santoso, 2001) dalam Dona, (2013:89).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tegresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b.9.2. Pengujian Multikolinieritas

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:98), “multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel. Multikolinieritas juga berarti antata variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain saling berkorelasi linier”.

Adapun beberapa cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas, yaitu :

- 1) Menganalisis koefisien korelasi antara variabel bebas. Jika diantara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi spesifik seperti koefisien korelasi yang tinggi antar variabel bebas tersebut atau tanda koefisien variabel bebas yang berbeda dengan tanda koefisien regresinya, maka dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.
- 2) Membuat persamaan regresi antara variabel bebas. Jika persamaan regresi tersebut koefisien regresinya signifikan, maka model regresi tersebut mengandung multikolinieritas.
- 3) Menganalisis nilai r^2 , F ratio tinggi sedangkan t_0 sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan maka ada kemungkinan dalam model regresi yang bersangkutan terdapat multikolinieritas.

Untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat atau tidak multikolinieritas adalah dengan melihat out put SPSS pada *table coefficients*, jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) berarti tidak terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2009:139).

3)9.3. Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:96), heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan residual dari model yang diamati tidak memiliki varia yang atau konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas lebih sering dijumpai dalam data silang tempat daripada runtut waktu. Pada ini mengharuskan bahwa nilai sisa yang merupakan variabel asumsi pengganggu pada masing-masing variabel selalu konstan atau tidak berubah.

- a. Jika bterdapat pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b.10. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai hasil tabulasi data kuisisioner yang telah diisi responden yang dinyatakan dalam angka dan presentase. Analisis data secara deskriptif data digunakan untuk memberikan dukungan interprestasi analisis data dan penjelasan temuan hasil penelitian.

b.11. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus :

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

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu OCB

X = variabel independen

X₁ = motivasi kerja

X₂ = kepuasan kerja

X₃ = loyalitas kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

e = error (Kuncoro, 2007:77)

Metode analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana diantara variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) yang sudah distandarisasi yaitu nilai beta (Hastono, 2007:6).

Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

b.12. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan.

b.12.1. Uji t (uji Parsial)

Menurut Mudrajat Kuncoro (2007:81), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja loyalitas kerja terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial yang diuji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:



Hipotesis Pertama

H₀: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya

H_a: Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya

Hipotesis kedua

H0: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap Organizational *Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT.

Mustika Bahana Jaya

Ha: Terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap Organizational *Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana

Jaya

Hipotesis ketiga

H0: Tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja yang signifikan terhadap Organizational *Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT.

Mustika Bahana Jaya

Ha: Terdapat pengaruh loyalitas kerja yang signifikan terhadap Organizational *Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana

Jaya

Menentukan level of signifikan dengan $\alpha = 5\%$

1. Menentukan kriteria pengujian

Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Menentukan nilai t hitung dengan rumus :

$T_{hitung} = \text{standar error}^{\text{koefisien } \beta}$

3. Membuat kesimpulan dengan membandingkan hasil t hitung dengan t tabel.

3.12.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mudrajad Kuncoro (2007:82), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap variabel terikat yaitu Organizational Citizenship Behavior yang diuji dengan cara uji signifikan, dengan hipotesis ketiga :

Hipotesis keempat

H₀: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja yang signifikan secara simultan terhadap Organizational *Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya

H_a: Terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja yang signifikan secara simultan terhadap Organizational *Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

3.13. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) sampai satu (1). Menurut Singgih Santoso (2012:355), “untuk melihat koefisien determinan pada regresi

linier berganda adalah dengan menggunakan nilai R square. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variabel naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase”.

