

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Radar Lampung TV yang berjumlah 47 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	58,1
2	Perempuan	15	31,9
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan Radar Lampung TV didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	14	29,8
2	30 – 39	25	53,2
3	40 – 49	8	17,0

<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 30-39 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Radar Lampung TV didominasi oleh usia 30 -39 tahun sebanyak 25 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	10,6
2	D3	11	23,4
3	S1	28	59,6
4	S2	3	6,4
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Radar Lampung TV didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 28 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0- 3 tahun	10	21,3
2	4-6 tahun	4	8,5
3	7-10 tahun	15	31,9
4	>10 tahun	18	38,3
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja >10 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Radar Lampung TV didominasi oleh masa kerja >10 tahun sebanyak 18 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 47 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan.	6	12,8	26	55,3	14	29,8	1	2,1	0	0
2	Karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	12	25,5	18	38,3	14	29,8	3	6,4	0	0
3	Karyawan ingin selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu yaitu pension	15	31,9	18	38,3	13	27,7	1	2,1	0	0
4	Adanya bimbingan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan	16	36,2	17	36,2	10	21,3	2	4,3	2	4,3
5	Sesama rekan karyawan saling mendukung demi	13	27,7	17	36,2	16	36,2	0	0	1	2,1

	peningkatan karir di perusahaan										
6	Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	14	29,8	17	36,2	13	27,7	3	6,4	0	0
7	Karyawan dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga pucak karir	6	12,8	19	40,4	15	31,9	4	8,5	3	6,4
8	Pendidikan yang karyawan peroleh mampu mengembangkan karir	12	25,5	18	38,3	14	29,8	3	6,4	0	0
9	Perlengkapan yang diberikan pada pelatihan sudah menjadi kebutuhan	6	12,8	18	38,3	19	40,4	4	8,5	0	0
10	Sertifikat yang didapatkan akan mendukung prestasi kerja karyawan.	9	19,1	16	36,2	15	31,9	7	14,9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden, pernyataan 4 mengenai “Adanya bimbingan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 36,2%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 12,8%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden OCB (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%

1	Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi	6	12,8	24	51,1	13	27,7	2	4,3	2	4,3
2	Kesediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugasnya.	16	34,0	18	38,3	12	25,5	1	2,1	0	0
3	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	14	29,8	19	40,4	11	23,4	3	6,4	0	0
4	Mematuhi peraturan perusahaan meski tidak ada yang mengawasi	13	27,7	17	36,2	15	31,9	2	4,3	0	0
5	Tidak suka mengeluh dalam bekerja	13	27,7	16	34,0	16	34,0	1	2,1	1	2,1
6	Tidak banyak menghabiskan waktu buat mengadu tentang masalah- masalah yang tidak penting	18	38,3	14	29,8	12	25,5	3	6,4	0	0
7	Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal	3	6,4	18	38,3	22	46,8	3	6,4	1	2,1

	dengan rekan kerja.										
8	Kesadaran karyawan dalam mengingatkan rekan kerjaatas tindakannya dalam mencegah timbulnya masalah.	16	34,0	17	36,2	10	21,3	2	4,3	2	4,3
9	Berperan aktif dalam hal perbaikan dan pembenahan organisasi.	13	27,7	17	36,2	16	34,0	0	0	1	2,1
10	Ikut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yan penting, namun dapat mengangkat image organisasi	14	29,8	17	36,2	12	25,5	4	8,5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 6 mengenai “Tidak banyak menghabiskan waktu buat mengadu tentang masalah- masalah yang tidak penting” mendapat respon tertinggi yaitu 18 orang atau 38,3% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 6,4%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

		Jawaban				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan	15	31,9	18	38,3	13	27,7	1	2,1	0	0
2	Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	16	34,0	17	36,2	10	21,3	2	4,3	2	4,3
3	Pekerjaan yang diberikan dikerjakan dengan teliti	13	27,7	17	36,2	16	34,0	0	0	1	2,1
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	14	29,8	17	36,2	12	25,5	4	8,5	0	0
5	Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan	5	10,6	14	29,8	21	44,7	7	14,9	0	0
6	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	9	19,1	15	31,9	18	38,3	5	10,6	0	0
7	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah diselesaikan dengan tepat	8	17,0	15	31,9	19	40,4	5	10,6	0	0
8	Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantor agar pekerjaan dapat diselesaikan secepatnya	13	27,7	16	34,0	16	34,0	1	2,1	1	2,1

9	Mampu bekerjasama dengan semua karyawan	18	38,3	14	29,8	12	25,5	3	6,4	0	0
10	Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan	5	10,6	14	29,8	21	44,7	7	14,9	0	0
11	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	9	19,1	15	31,9	18	38,3	5	10,6	0	0
12	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan	2	4,3	12	25,5	21	44,7	8	17,0	4	8,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 47 responden pernyataan 9 mengenai “Mampu bekerjasama dengan semua karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 18 orang atau 38,3%, sedangkan pernyataan 12 mengenai “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,3%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :



**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)  
(X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,017	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig<alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,738	0,6000 – 0,7999	Tinggi
OCB (X2)	0,745	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan(Y)	0,754	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,738 untuk variabel pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,745 untuk variabel OCB (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,754 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2015) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,953	0,05	Normalitas
OCB (X2)	0,905	0,05	Normalitas

Kinerja Karyawan(Y)	0,743	0,05	Normalitas
---------------------	-------	------	------------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,953 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,743 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,962	0,05	Sig > Alpha	Linier
OCB (X2)	0,720	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,962 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, nilai signifikansi untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,720 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,400	2,497	Tidak Ada Multikolinieritas
OCB (X2)	0,400	2,497	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki  $VIF < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Korelasi dan Koefisien Regresi

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pelatihan (X1), *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2), dan kinerja karyawan (Y) pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian korelasi dan Koefisien Regresi :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,922	0,851

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,922 artinya tingkat hubungan antara pelatihan (X1), *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah positif sangat kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,851 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara pelatihan (X1), dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) sebesar 0,851 atau 85,1%. Sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constanta	5,211	3,335

Pelatihan (X1)	0,721	0,140
OCB (X2)	0,586	0,107

Sumber : Data diolah tahun 2022

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,211 + 0,721 X_1 + 0,586 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Pelatihan
- X2 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 5,211 menyatakan bahwa Kinerja karyawan Radar Lampung TV adalah sebesar 5,211 apabila pelatihan dan *organizational citizenship behavior (OCB)* bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,721 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja karyawan Radar Lampung TV sebesar 0,721.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,586 menyatakan bahwa setiap penambahan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja karyawan Radar Lampung TV sebesar 0,586.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
Pelatihan (X1)	5,152	0,000
OCB (X2)	5,496	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2022

**1. Pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).**

$H_0$  : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Pelatihan (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,152 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $5,152$ ) > t tabel ( $1,684$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV.

**2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).**

$H_0$  : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).



Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 5,496 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $5,496$ ) > t tabel ( $1,684$ ) dan nilai sig ( $0,000$ ) <  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

$H_0$  : Pelatihan (X1) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Pelatihan (X1) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig <  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika nilai Sig >  $0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
125,626	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2022

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan

penyebut sebesar  $n-k = 47-3=44$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,17 dan F hitung 125,626. Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $125,626 > F$  tabel 3,17 dan nilai  $\text{Sig} < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel Pelatihan (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,152 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $5,152$ )  $>$  t tabel ( $1,684$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah

proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.

Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota (*in or off house training*). Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaannya.

Pelatihan bagi karyawan masih rendah dan pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Iswanda (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 5,496 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=47-2=45$ ) adalah 1,684 jadi t hitung ( $5,496$ ) > t tabel ( $1,684$ ) dan nilai sig ( $0,000$ ) <  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV. Hal ini menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya perilaku ini membuat interaksi sosial antara karyawan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (Ticoalu, 2013). Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Radar Lampung TV sangat penting untuk diperhatikan. Jika setiap karyawan di Radar Lampung TV mempunyai perilaku OCB yang tinggi maka mereka akan memiliki kesediaan untuk memberikan usaha yang maksimal. Hal ini terlihat melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Artinya, karyawan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya. Perilaku tersebut akan menguntungkan organisasi karena terjadinya interaksi dan kerjasama antar karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sebelum waktu jatuh tempo.

OCB diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat

sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Miftahul dan Hendra (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $125,626 > F$  tabel 3,17 dan nilai  $\text{Sig} < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya Pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Radar Lampung TV. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Tujuan dari program pelatihan

adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaannya.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (Ticoalu, 2013). Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Radar Lampung TV sangat penting untuk diperhatikan. Jika setiap karyawan di Radar Lampung TV mempunyai perilaku OCB yang tinggi maka mereka akan memiliki kesediaan untuk memberikan usaha yang maksimal. Hal ini terlihat melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Artinya, karyawan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya. Perilaku tersebut akan menguntungkan organisasi karena terjadinya interaksi dan kerjasama antar karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sebelum waktu jatuh tempo.

Pelatihan maupun OCB diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.