

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi data

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung. Tempatnya beralamatkan di Jl. Pangeran Antasari Blok RE 1-3, Bandar Lampung. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 22 orang atau 55% sedangkan perempuan 18 orang atau 45 %. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

B. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Lama Kerja Responden

No	Lama kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	11	27,5 %
2	2 tahun	16	40,0 %
3	3 tahun	9	22,5 %
4	4 tahun	4	10,0 %
Total		40	100 %

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 11 responden atau 27,5%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 16 responden atau 40,0%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5% dan dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 4 responden atau 10,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2 tahun.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya Organisasi, Kinerja.

Tabel 4.3
Organizational Citizenship Behavior

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bersikap ramah terhadap sesama teman kerja	3	7,5	5	12,5	11	27,5	10	25,0	11	27,5
2	Karyawan sering mengunjung ke diaman karyawan lainnya diluar jam kerja	6	15,0	5	12,5	0	0,0	12	30,0	17	42,5
3	Karyawan sering mengingatkan secara pribadi karyawan lainnya apabila terdapat kesenjangan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya	3	7,5	3	7,5	9	22,5	12	30,0	13	32,5
4	Karyawan Sering memulai percakapan hangat setelah jam pulang kerja bersama karyawan lainnya	9	22,5	4	10,0	6	15,0	10	25,0	11	27,5
5	Karyawan mengikuti peraturan dan prosedur	6	15,0	8	20,0	6	15,0	7	17,5	13	32,5
6	Karyawan menjaga tingkat kehadiran agar tetap baik	6	15,0	7	17,5	6	15,0	10	25,0	11	27,5
7	Karyawan menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal daripada seharusnya	3	7,5	4	10,0	8	20,0	13	32,5	12	30,0
8	Karyawan sering menghabiskan waktu untuk belajar dalam upaya peningkatan kinerja	3	7,5	1	2,5	16	40,0	8	20,0	12	30,0
9	Karyawan cenderung tidak membesar-besarkan masalah yang tidak besar	11	27,5	5	12,5	14	35,0	4	10,0	6	15,0
10	Karyawan selalu memfokuskan pada apa yang salah pada pekerjaan dan bukan pada sisi positifnya	11	27,5	7	17,5	8	20,0	9	22,5	5	12,5
11	Karyawan banyak melakukan hal yang tidak masuk dalam sop, tetapi itu untuk kebaikan perusahaan	6	15,0	5	12,5	7	17,5	13	32,5	9	22,5
12	Karyawan selalu dapat mengikuti perkembangan perusahaan	8	27,5	2	5,0	9	22,5	9	22,5	12	30,0
13	Karyawan senior Membantu memberikan orientasi terhadap karyawan yang baru	5	12,5	2	5,0	8	20,0	11	27,5	14	35,0
14	Karyawan mengutamakan dirinya terlebih dahulu ketimbang karyawan lainnya dalam bekerja	11	27,5	5	12,5	4	10,0	7	17,5	13	32,5
15	Karyawan meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya semampu yang bisa dikerjakan	5	12,5	5	12,5	6	15,0	14	35,0	11	27,5

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Karyawan selalu memfokuskan pada apa yang salah pada pekerjaan dan bukan pada sisi positifnya” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden atau 27,5% dan 7 responden atau 17,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Karyawan sering mengingatkan secara pribadi karyawan lainnya apabila terdapat kesenjangan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,5% dan 3 responden atau 7,5 menyatakan setuju.

Tabel 4.4
Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menerapkan perilaku layaknya pemenang dalam perusahaan	2	5,0	2	5,0	6	15,0	13	32,5	17	42,5
2	Karyawan bekerja dengan perencanaan kedepan	8	20,0	1	2,5	9	22,5	9	22,5	13	32,5
3	Karyawan sangat jujur dalam pekerjaan	6	15,0	5	12,5	6	15,0	10	25,0	13	32,5
4	Karyawan menghormati karyawan lainnya	3	7,5	5	12,5	11	27,5	10	25,0	11	27,5
5	Karyawan bersikap adil terhadap karyawan lainnya	6	15,0	5	12,5	0	0,0	12	30,0	17	42,5
6	Karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal apabila bekerja dalam team	6	15,0	7	17,5	6	15,0	8	20,0	13	32,5
7	Karyawan berkerja dengan cepat	6	15,0	7	17,5	5	12,5	7	17,5	15	37,5
8	Karyawan bekerja dengan cerdas	12	30,0	4	10,0	12	30,0	4	10,0	8	20,0
9	Karyawan percaya bahwa saya dapat memberikan kinerja yang maksimal dengan pola pikir dan pola tindakan yang sesuai	10	25,0	6	15,0	7	17,5	9	22,5	8	20,0
10	Karyawan menghargai setiap karyawan dengan tulus dan tanpa pamrih	6	15,0	4	10,0	7	17,5	12	30,0	11	27,5
11	Ekspektasi Karyawan dalam bekerja sangat tinggi untuk menjadi serta memberikan yang terbaik untuk perusahaan	7	17,5	3	7,5	8	20,0	12	30,0	10	25,0
12	Loyalitas Karyawan kepada perusahaan sangat tinggi	8	20,0	3	7,5	7	17,5	9	22,5	13	32,5
13	Karyawan bekerja dengan totalitas yang tinggi demi kinerja yang baik	6	15,0	3	7,5	5	12,5	13	32,5	13	32,5
14	Karyawan selalu datang tepat waktu	8	20,0	3	7,5	7	17,5	10	25,0	12	30,0
15	Karyawan selalu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	2	5,0	6	15,0	10	25,0	11	27,5	11	27,5
16	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan peraturan yang diberlakukan	5	12,5	5	12,5	1	2,5	12	30,0	17	42,5
17	Karyawan dapat membuat pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan	6	15,0	2	5,0	10	25,0	10	25,0	12	30,0
18	Karyawan dapat berkomunikasi dengan pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan dapat merasakan suasana yang menyenangkan pada perusahaan	7	17,5	4	10,0	8	20,0	9	22,5	12	30,0

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Karyawan bekerja dengan cerdas.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden atau 30% dan 4 responden atau 10% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Karyawan menerapkan perilaku layaknya pemenang dalam perusahaan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5% dan 2 responden atau 5% menyatakan setuju.

Tabel 4.5
Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar Perusahaan	5	12,5	6	15,0	6	15,0	9	14,0	14	35,0
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	5	12,5	7	17,5	6	15,0	10	25,0	12	30,0
3	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian	3	7,5	3	7,5	8	20,0	13	32,5	13	32,5
4	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	3	7,5	1	2,5	16	40,0	8	20,0	12	30,0
5	Karyawan kurang mengerjakan pekerjaan dengan cekatan	11	27,5	4	10,0	14	35,0	5	12,5	6	15,0
6	Pelanggan kurang mendapatkan product knowledge yang cukup	11	30,0	6	12,5	8	20,0	10	25,0	5	12,5
7	Program-program yang dihasilkan cocok untuk setiap kalangan	7	17,5	4	10,0	7	17,5	13	32,5	9	22,5
8	Segmentasi pasar yang sesuai dengan program	4	10,0	4	10,0	9	22,5	10	25,0	13	32,5
9	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang efisien dan efektif	4	10,0	3	7,5	8	20,0	12	30,0	13	32,5

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Pelanggan kurang mendapatkan product knowledge yang cukup” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden atau 32,5% dan 6 responden atau 12,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,5% dan 1 responden atau 2,5% menyatakan setuju.

4.2. Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada *Organizational Citizenship Behavior (X1)*

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,033	0,05	0,933	0,900	Valid
Pernyataan 2	0,017	0,05	0,965	0,900	Valid
Pernyataan 3	0,010	0,05	0,980	0,900	Valid
Pernyataan 4	0,046	0,05	0,908	0,900	Valid
Pernyataan 5	0,028	0,05	0,944	0,900	Valid
Pernyataan 6	0,027	0,05	0,946	0,900	Valid
Pernyataan 7	0,027	0,05	0,946	0,900	Valid
Pernyataan 8	0,010	0,05	0,980	0,900	Valid
Pernyataan 9	0,002	0,05	0,997	0,900	Valid
Pernyataan 10	0,046	0,05	0,907	0,900	Valid
Pernyataan 11	0,027	0,05	0,946	0,900	Valid
Pernyataan 12	0,010	0,05	0,980	0,900	Valid
Pernyataan 13	0,032	0,05	0,935	0,900	Valid
Pernyataan 14	0,024	0,05	0,952	0,900	Valid
Pernyataan 15	0,006	0,05	0,988	0,900	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (X1)* dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 4 karyawan GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,900) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,997 pada pernyataan nomor 9 dan yang paling rendah sebesar 0,907 pada pernyataan nomor 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 15 item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (X1)* dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,025	0,05	0,950	0,900	Valid
Pernyataan 2	0,012	0,05	0,976	0,900	Valid
Pernyataan 3	0,032	0,05	0,936	0,900	Valid
Pernyataan 4	0,008	0,05	0,985	0,900	Valid
Pernyataan 5	0,006	0,05	0,988	0,900	Valid
Pernyataan 6	0,020	0,05	0,960	0,900	Valid
Pernyataan 7	0,012	0,05	0,976	0,900	Valid
Pernyataan 8	0,020	0,05	0,960	0,900	Valid
Pernyataan 9	0,049	0,05	0,903	0,900	Valid
Pernyataan 10	0,012	0,05	0,976	0,900	Valid
Pernyataan 11	0,008	0,05	0,985	0,900	Valid
Pernyataan 12	0,006	0,05	0,988	0,900	Valid
Pernyataan 13	0,016	0,05	0,968	0,900	Valid
Pernyataan 14	0,012	0,05	0,976	0,900	Valid
Pernyataan 15	0,002	0,05	0,996	0,900	Valid
Pernyataan 16	0,006	0,05	0,988	0,900	Valid
Pernyataan 17	0,025	0,05	0,950	0,900	Valid
Pernyataan 18	0,006	0,05	0,988	0,900	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,900) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,996 pada pernyataan nomor 15 serta paling rendah sebesar 0,903 pada pernyataan nomor 9. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 18 item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,017	0,05	0,966	0,900	Valid
Pernyataan 2	0,027	0,05	0,947	0,900	Valid
Pernyataan 3	0,027	0,05	0,947	0,900	Valid
Pernyataan 4	0,017	0,05	0,966	0,900	Valid
Pernyataan 5	0,007	0,05	0,985	0,900	Valid
Pernyataan 6	0,032	0,05	0,936	0,900	Valid
Pernyataan 7	0,008	0,05	0,984	0,900	Valid
Pernyataan 8	0,006	0,05	0,989	0,900	Valid
Pernyataan 9	0,011	0,05	0,978	0,900	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 4 karyawan GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,900) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,989 pada pernyataan nomor 8 dan yang paling rendah sebesar 0,936 pada pernyataan nomor 6. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 9 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.9
Nilai Interpretasi R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2008)

Berdasarkan Tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Organizational Citizenship Behavior , Budaya Organisasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarkan kepada 4 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Koefisien r	Reliabilitas
OCB (X_1)	0,986	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X_2)	0,990	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Kinerja karyawan	0,977	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Organizational Citizenship Behavior (X_1) sebesar 0,986 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi, variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,990 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,977 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₁Y)</i>	0,859	0,05	Linier
Budaya Organisasi (X ₂ Y)	0,411	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas pada variabel OCB terhadap Kinerja (X₁Y) menunjukkan bahwa nilai 0,859 > dari alpha (0,5) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (X₂Y) menunjukkan bahwa nilai 0,411 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,900	0,810

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,900 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,810 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	1,875
Organizational Citizenship Behavior (X ₁)	0,452
Budaya Organisasi (X ₂)	0,084

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefesien Regresi
- X₁ = Organizational Citizenship Behavior
- X₂ = Budaya Organisasi
- et = Error Trem/ unsur kesalahan

$Y = 1,875 + 0,452 (X_1) + 0,084 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

variabel kinerja karyawan sebesar 1,875 satu-satuan jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah *Organizational Citizenship Behavior* naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,452 satu satuan atau 45,2%

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,084 satu satuan atau 8,4%.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1. Hasil Uji t (X_1Y)

H_0 : *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

H_a : *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Organizational Citizenship Behavior (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.14
Hasil Uji T *Organizational Citizenship Behavior (X₁)*
terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₁)</i>	12,490	1,658	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40-2=38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,658

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 12,490 > t_{Tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : *Organizational Citizenship Behavior (X₁)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji t (X₂Y)

Ho : Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Ha : Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.15
Hasil Uji Budaya Organisasi (X₂)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Budaya Organisasi (X ₂)	9,618	1,658	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,658.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 9,618 > t_{Tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis II : Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

4.5.3. Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

H_a = *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

***Organizational Citizenship Behavior* (X₁) Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	78,853	3,25	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 78,853 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($40-3=37$) adalah 3,25. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $78,853 > 3,25$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) GraPARI Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I (X_1Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel *organizational citizenship behavior* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) GraPARI Telkomsel cabang Antasari Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_1) terhadap variabel (Y) serta fenomena yang terjadi yaitu karyawan tidak memiliki perilaku cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan. Sebab apabila perilaku tersebut dapat diterapkan dengan baik, maka dampak positif dari perilaku tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga pada karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung dengan teori tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ dalam Lisa E Baranik (2015) mendefinisikan *OCB are performance behaviors not found in employee's formal job descriptions that support the organization's*. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu (2013) Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis II (X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) GraPARI Telkomsel cabang Antasari Bandar Lampung. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_2) serta fenomena yang terjadi seperti tidak mematuhi serta menerapkan budaya organisasi seperti kurangnya rasa saling menghargai antar sesama karyawan, kurangnya antusiasme untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, kurangnya totalitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kurang adanya penerapan pola pikir yang cerdas dalam bekerja.

Padahal apabila budaya organisasi \diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak kinerja karyawan dengan sangat baik Hal tersebut didukung dengan teori tentang Budaya Organisasi. Tierney dalam Hasan Raza (2014) Mendefinisikan Budaya Organisasi adalah *organizational culture replicates communal beliefs about “how things are completed around here” as demonstrated through symbols, language, signs, traditions, principles, beliefs and behavior*. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Sudarmayanti (2015) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.4. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X_1X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *organizational citizenship behavior* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) kinerja karyawan (Y) GraPARI Telkomsel cabang Antasari Bandar Lampung. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) yaitu kurangnya penerapan perilaku OCB yang maksimal serta budaya organisasi yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila OCB dan Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu (2013) Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Sudarmayanti (2015) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja.