

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel pada pegawai dan staff yang bekerja di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Pada penelitian ini data diperoleh dari pegawaidan staf yang bekerja di BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *itervening*. Peneliti memilih BPKAD Kab. Pringsewu Lampung sebagai tempat penelitian. Responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut menunjukkan komposisi responden berdasarkan :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai responden BPKAD Kab. Pringsewu Lampung berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	14	51,9%
Perempuan	13	48,1%
Jumlah	27	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.1 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang atau 51,9 persen, sedangkan perempuan dengan jumlah 13 orang atau 48,1 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

2. Berdasarkan Usia Responden

Gambaran umum mengenai responden BPKAD Kab. Pringsewu Lampung berdasarkan usia yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-25th	2	7,4%
26-35th	7	25,9%
>36	18	66,7%
Jumlah	27	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.2 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan usia >36 tahun berjumlah 18 orang atau 66,7 persen, responden lainnya berusia 18-25 tahun dengan jumlah 2 orang atau 7,4 persen, dan sisanya responden berusia 26-35 tahun berjumlah 7 orang atau 25,9 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai responden BPKAD Kab. Pringsewu Lampung berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	2	7,4%
S1	12	44,4%
S2	13	48,1%
Jumlah	27	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai berpendidikan S2 dengan jumlah 13 orang atau 48,1 persen, kemudian berpendidikan S1 berjumlah 12 orang atau 44,4 persen, sedangkan berpendidikan D3 berjumlah 2 atau 7,4 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat sebagai berikut:

4. Berdasarkan Lama Kerja Responden

Gambaran umum mengenai responden BPKAD Kab. Pringsewu Lampung berdasarkan lama kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5th	17	63%
>6th	10	37%
Jumlah	27	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 4.4 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang atau 63 persen, kemudian responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 10 orang atau 37 persen.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari dua puluh tujuh data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN KERJA	27	3	5	4,70	,609
DISIPLIN KERJA	27	4	5	4,67	,480
KINERJA PEGAWAI	27	4	5	4,70	,465
OCB	27	3	5	4,67	,620
Valid N (listwise)	27				

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Variabel independen untuk pengaruh kepuasan kerja memperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,70 dengan standar deviation 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel pengaruh kepuasan kerja memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
2. Variabel independen untuk pengaruh disiplin kerja memperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,67 dengan standar deviation 0,480. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel pengaruh disiplin kerja memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.
3. Variabel dependen untuk pengaruh kinerja memperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,67 dengan standar deviation 0,620. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel pengaruh kinerja memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.

4. Variabel dependen untuk OCB memperoleh nilai minimum sebesar 4, nilai maximum 5. Serta nilai mean 4,70 dengan standar deviation 0,465. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan variabel OCB memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpangan lebih rendah dari nilai mean.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah angket tersebut memiliki tingkat valid dari suatu pertanyaan penelitian, maka sebelum instrumen tersebut digunakan perlu di uji coba dan hasilnya dianalisis (Sudarmanto, 2013). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikansi (α) = 0,05. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,482	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 2	0,420	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 3	0,441	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 4	0,450	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 5	0,694	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarkan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu 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 0,3809 dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,694 pada pertanyaan nomor 5 dan yang paling rendah sebesar 0,420 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 5 item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,468	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 2	0,392	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 3	0,448	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 4	0,696	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 5	0,397	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarakan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,3809 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,696 pada pernyataan nomor 4 dan yang paling rendah sebesar 0,392 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 5 item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,445	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 2	0,421	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 3	0,714	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 4	0,413	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 5	0,531	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarakan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0.3809 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,714 pada pernyataan nomor 3 dan yang paling rendah

sebesar 0,413 pada pertanyaan nomor 4. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 5 item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,661	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 2	0,426	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 3	0,489	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 4	0,675	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid
Item 5	0,523	0,3809	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dengan menampilkan seluruh pertanyaan yang disebarkan kepada 27 pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,3809 dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,675 pada pernyataan nomor 4 dan yang paling rendah sebesar 0,426 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 5 item pertanyaan pada *Organizational Citizenship Behavior* (Z) variabel dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0.70 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,194	0,70	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,172	0,70	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,293	0,70	Reliabel
4.	OCB	0,348	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data dan sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel tersebut sudah representative atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Non parametric one sample Kolmogorov smirnov (kS). Non parametric one sample Kolmogorov smirnov (kS).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: data berasal dari populasi berdistribusi normal Ha: data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (sig) > 0,05 maka Ho diterima (normal) Apabila (sig) < 0,05 maka Ho ditolak (tidak normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,12032301
	Absolute	,091
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,474
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.11 diatas dapat diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,474 dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,978. Hasil pengujian normalitas lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

4.2.5 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghozali (2013). Uji ini memastikan tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Prosedur 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.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja	0,983	1,018
Disiplin Kerja	0,969	1,032
OCB	0,986	1,015

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

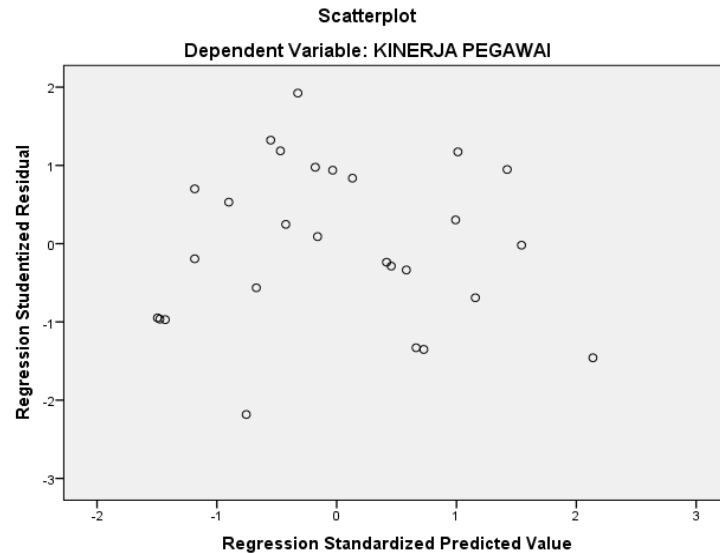
Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan OCB memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas sehingga antar variabel dependen tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berikut ini adalah hasil dengan uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam grafik *scatter plot*.



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R terletak antara nol (0) dan satu (1), jika nilai Adjusted R semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, sebaliknya apabila nilai Adjusted R mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,162	1,191

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior ,
KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,508, ini artinya hubungan yang cukup rendah antara variabel independen dengan variabel dependen, karena masih jauh mendekati angka 1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,162 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 16,2% sedangkan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,191. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.3.2 Uji F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat di tabel *Anova*. Langkah dalam pengambilan keputusan menurut Ghazali (2013) adalah :

1. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,367	3	3,789	2,670	,071 ^b
1 Residual	32,633	23	1,419		
Total	44,000	26			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior , KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari uji Ftest di dapat nilai F hitung sebesar 2,670 dengan probabilitas 0,071. Karena probabilitas jauh lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak dapat digunakan atau tidak layak untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan OCB secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Uji T

Uji statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria untuk menentukan Uji T adalah jika sig.< 0,05 atau = 0,05 maka dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.15
Hasil Uji T (1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,191	6,429		3,608	,001
1 KEPUASAN KERJA	,381	,181	,382	2,109	,046
DISIPLIN KERJA	-,109	,189	-,105	-,577	,570
Organizational Citizenship Behavior	-,285	,157	-,329	-1,817	,082

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data , 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,191 + 0,381X_1 - 0,109X_2 - 0,285Z + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 23,191 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 23,191
2. Konstanta regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,381, menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,381. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Konstanta regresi disiplin kerja (X2) sebesar -0,109, menyatakan bahwa setiap penurunan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar -0,109. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
4. Konstanta regresi OCB (Z) sebesar -0,285, menyatakan bahwa setiap penurunan OCB akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar -0,285. Dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Apabila nilai sig. 0,05 atau 5% maka variabel tersebut dinyatakan positif berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.15 hasil Uji T hitung masing-masing variabel yaitu:

1. Kepuasan kerja mempunyai nilai t sebesar 2,109 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Nilai signifikansi $< 0,05$, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Disiplin kerja mempunyai nilai t sebesar -0,577 dan nilai signifikansi sebesar 0,570. Nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
3. *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai nilai t sebesar -1,817 dan nilai signifikansi sebesar 0,082. Nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini berarti bahwa *organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.16
Hasil Uji T (2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,762	7,342		2,692	,013

KEPUASAN KERJA	,002	,235	,002	,008	,994
DISIPLIN KERJA	,144	,245	,120	,587	,563

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 19,762 + 0,002X_1 + 0,144X_2 + \epsilon \dots \dots (2)$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 19,762 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata OCB sebesar 19,762.
2. Konstanta regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,002, menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja akan OCB (Z) sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.
3. Konstanta regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,144, menyatakan bahwa setiap penurunan disiplin kerja akan mempengaruhi OCB (Z) sebesar 0,144. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap OCB.

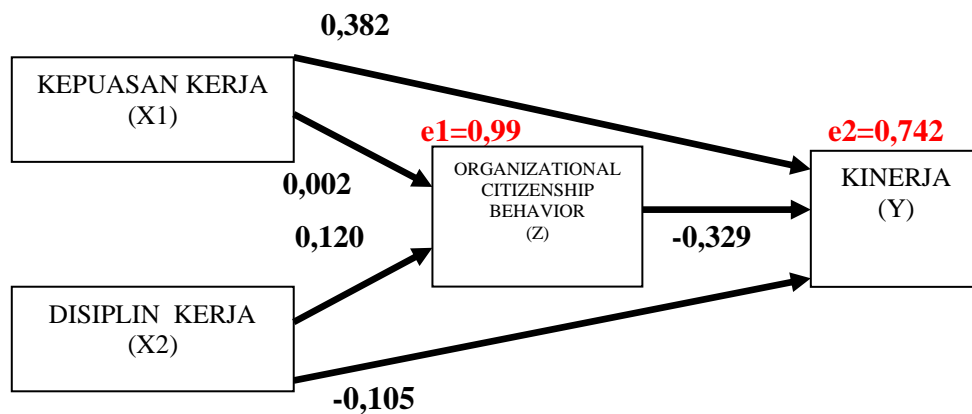
Apabila nilai sig. 0,05 atau 5% maka variabel tersebut dinyatakan positif berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.16 hasil Uji T hitung masing-masing variabel yaitu:

- 1) Kepuasan kerja mempunyai nilai t sebesar 0,008 dan nilai signifikansi sebesar 0,994. Nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.
- 2) Disiplin kerja mempunyai nilai t sebesar 0,587 dan nilai signifikansi sebesar 0,563. Nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

4.3.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2013), Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan

sebelumnya berdasarkan teori. Model jalur penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk analisis jalur akan diselesaikan dengan membagi pengujian dengan membuat 2 koefisien jalur yaitu, Jalur Model I dan Jalur Model II.

1. Jalur Model 1 (Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z))

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur (1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,762	7,342		2,692	,013
1 KEPUASAN KERJA	,002	,235	,002	,008	,994
DISIPLIN KERJA	,144	,245	,120	,587	,563

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

- a. Besar nilai signifikan Kepuasan Kerja (X1) sebesar $0,994 > 0,05$ berarti H1 ditolak terdapat pengaruh secara positif (nilai *constan* 0.002) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Besar nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,563 > 0,05$ berarti H1 ditolak terdapat pengaruh secara positif (nilai *constan* 0.144) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari tabel 4.17 dapat dilihat besar pengaruh dari angka *standardrized coefficients* adalah sebagai berikut :

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap OCB (Z) sebesar 0,002 atau 00,2%, untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,120 atau 12%, untuk nilai $e1 = \sqrt{1 - 0.014} = 0.99$.

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap OCB (Z) secara gabungan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Model Summary (1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,120 ^a	,014	-,068	1,552

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA , KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.18 dapat dilihat nilai *R square* 0,014 atau 1,4 %. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap OCB secara gabungan, sedangkan sisanya 98,6% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai *error*.

2. Jalur Model II (Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan OCB (Z) terhadap Kinerja (Y))

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan OCB (Z) terhadap Kinerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Jalur (2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,191	6,429		3,608	,001
1 KEPUASAN KERJA	,381	,181	,382	2,109	,046
DISIPLIN KERJA	-,109	,189	-,105	-,577	,570
Organizational Citizenship Behavior	-,285	,157	-,329	-1,817	,082

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

- Besar nilai signifikan Kepuasan Kerja (X1) sebesar $0,46 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh langsung dan positif (nilai *constan* 0.381) terhadap Kinerja (Y)
- Besar nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,570 > 0,05$ berarti H1 ditolak terdapat pengaruh secara negatif (nilai *constan* -0.109) terhadap Kinerja (Y)
- Besar nilai signifikasi OCB (Z) sebesar $0,082 > 0,05$ berarti ditolak (nilai *constan* -0,285) terhadap Kinerja (Y)

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), OCB (Z) terhadap Kinerja (Y) secara gabungan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Model Summary (2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 ^a	,258	,162	1,191

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior ,
KEPUASAN KERJA , DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 4.19 terlihat nilai *R square* 0,258 atau 25,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan OCB (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara gabungan, sebesar 25,8% sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai *error*. Sedangkan untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,258} = 0,742$.

3. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap OCB (Z) sebesar 00,2%
- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap OCB (Z) sebesar 12,0%
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,2%
- d. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -10,5%
- e. Pengaruh OCB (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar -32,9%

4. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) melalui OCB (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $(0,002 \times -0,329) = 0,000658$ atau 00,06%. Maka pengaruh tidak langsung didapatkan sebesar 00,06%. Jadi pengaruh total yang diberikan Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\
 &= 38,2\% + 00,06\% \\
 &= 38,26\%
 \end{aligned}$$

- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) melalui OCB (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $(0,120 \times -0,329) = 0,3948$ atau 39,48%. Maka pengaruh tidak langsung didapatkan sebesar 39,48%. Jadi pengaruh total yang diberikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} & \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ & = 10,5\% + 39,48\% \\ & = 49,98\% \end{aligned}$$

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gazali (2021) bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Nurusyifa (2018), Susilo (2018) bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang tunggal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan & kebutuhan-kebutuhan dasar (Judge,2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, promosi, fasilitas, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dll mampu meningkatkan kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Gazali (2021), Nurusyifa (2018), Susilo (2018), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka H2 tidak diterima. Didukung oleh hasil penelitian Nelizulfa (2018), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Singodimedjo (dalam Ginting, 2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam hal ini dari faktor disiplin kerja menurut yang meliputi menaati peraturan kantor, penggunaan waktu secara efisien, tanggung jawab dalam pekerjaan belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kemampuan individual melakukan pekerjaan. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang pegawai seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan (Mathis, dalam Wijaya 2017). Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai memiliki kinerja yang baik adalah jika pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung memiliki kemampuan individual yang cukup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nelizulfa (2018), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka H3 tidak diterima. Didukung oleh hasil penelitian Amanda (2013) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral maupun etika (Ginting, 2019). Hal tersebut menunjukkan perilaku OCB tidak mempengaruhi secara luas, dikarenakan setiap individu memiliki tugas dan tanggungjawabnya masing-masing di dalam pekerjaannya yang harus lebih diutamakan. Pengaruh tidak signifikan pada penelitian ini bukan berarti tidak ada pengaruhnya sama sekali, hanya saja pengaruhnya adalah kecil. Artinya pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak cukup efektif di dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amanda (2013) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka H4 tidak diterima. Didukung hasil penelitian Widiartanto (2018) dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Nurusyifa (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Menurut Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu hasil evaluasi karakteristik dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai belum tentu mendorong pegawai untuk melakukan tindakan sukarela membantu sesama pegawai atau loyalitas kepada kantor. Sikap positif yang diberikan bisa beraneka ragam, tergantung dari pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung dalam menyesuaikan situasi dan kondisi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widiartanto (2018), Nurusyifa (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maka H5 tidak diterima. Didukung hasil penelitian oleh Sandri (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di kantor, dan berkerja sesuai dengan pekerjaan formal yang sudah ditentukan oleh kantor tanpa melakukan pekerjaan-pekerjaan tambahan diluar pekerjaan formal pegawai tersebut. Sesuai dengan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) , yaitu salah satunya adalah penggunaan waktu secara efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak pertimbangan yang dilakukan pegawai BPKAD. Kab. Pringsewu Lampung untuk prilaku OCB, dan akan lebih mengutamakan tugas dan tanggungjawabnya terlebih dahulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sandri (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.