

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

**Responde
n
Berdasarkan
Jenis**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Kelamin

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung berjenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada G Syariah Hotel Bandar Lampung didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	27	77,1%
26 Tahun – 34 Tahun	8	22,9%
35 Tahun – 43 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung berusia 20 – 30 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung didominasi oleh usia 17 Tahun – 25 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	12	34,3%
S1	17	48,6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung dengan pendidikan terakhir S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung didominasi oleh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung dengan masa kerja 0 – 2 Tahun menempati tingkat tertinggi

yang artinya Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung didominasi sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memberi masukan kepada rekan kerja yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya	1	2,9	14	40	14	40	4	11,4	2	5,7
2	Membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0
3	Mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi	11	31,4	16	45,7	5	14,3	3	8,6	0	0
4	Menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari Hotel	6	17,1	24	68,6	4	11,4	1	2,9	0	0
5	Berusaha menyesuaikan diri pada kebijakan atasan	7	20,0	16	45,7	9	25,7	0	0	3	8,6
6	Hanya membantu rekan kerja yang dekat saja	8	22,9	22	62,9	4	11,4	1	2,9	0	0

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Organizational Citizenship Behavior, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) yaitu pada pernyataan 1 sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perduli terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan lain.	2	5,7	19	54,3	8	22,9	6	17,1	0	0
2	Berani untuk melakukan inovasi dan mengambil resiko dalam berkerja.	14	40,0	17	48,6	1	2,9	3	8,6	0	0
3	Pimpinan perusahaan selalu memberikan insentif kepada setiap karyawan yang mencapai target.	16	45,7	17	48,6	2	5,7	0	0	0	0
4	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	14	40,0	17	48,6	1	2,9	3	8,6	0	0
5	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,9	10	28,6	17	48,6	5	14,3	2	5,7
6	Disiplin dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	22,9	22	62,9	5	14,3	0	0	0	0

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada 3 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) yaitu pada pernyataan 5 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa seluruh karyawan cermat dalam bekerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	1	2,9	7	20,0	21	60,0	6	17,1	0	0
2	Karyawan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	0	0	12	34,3	15	42,9	8	22,9	0	0
3	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	1	2,9	18	51,4	10	28,6	6	17,1	0	0
4	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	2	5,7	19	54,3	9	25,7	5	14,3	0	0
5	Karyawan bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	12	34,3	19	54,3	3	8,6	1	2,9	0	0
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.	10	28,6	17	48,6	5	14,3	3	8,6	0	0

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) terdapat pada 5 sebanyak 12 responden dan yang paling sedikit pada jawaban sangat setuju diresponden (SS) yaitu pada pernyataan 2 dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (X1)

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Organizational Citizenship Behavior (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Organizational Citizenship Behavior (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,039	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,06	r hitung $> r$ table	Valid
Butir 2	0,000	0,06	r hitung $> r$ table	Valid
Butir 3	0,000	0,06	r hitung $> r$ table	Valid
Butir 4	0,000	0,06	r hitung $> r$ tabel	Valid
Butir 5	0,000	0,06	r hitung $> r$ table	Valid
Butir 6	0,000	0,06	r hitung $> r$ table	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung dibandingkan dengan r table. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,833	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,821	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,832	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,833 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,821 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,832 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,509	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,134	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,885	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,509 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,134 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,885 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,720	0,05	Sig > alpha	Linier
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,080	0,05	Sig > alpha	Linier

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. **Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,720 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. **Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,080 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	2,056	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	2,056	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 2,056 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,056. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,189	2,901		,083
1 TOTAL OCB	,352	,171	,368	,048
TOTAL BUDAYA ORGANISASI	,330	,149	,396	,034

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,471	2,530

a. Predictors: (Constant), TOTAL BUDAYA ORGANISASI, TOTAL OCB

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,708 artinya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang karena nilai r sebesar 0,502 berada pada rentan 0,4000 – 0,5999 .

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

$$Y = 5,189 + 0,352X1 - 0,330X2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Organizational Citizenship Behavior
X2	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kinerja (Y) pada G Syariah Hotel Bandar Lampung adalah sebesar 5,189 satuan apabila Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai = 0.
2. Koefisien Organizational Citizenship Behavior (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Organizational Citizenship Behavior (X1) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,352 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,330 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

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

H_0 = Organizational Citizenship Behavior (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Syariah Hotel Bandar Lampung.

H_a = Organizational Citizenship Behavior (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Syariah Hotel Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) G Syariah Hotel Bandar Lampung.

H_0 = Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Syariah Hotel Bandar Lampung.

H_a = Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) G Syariah Hotel Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dikarenakan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2023

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan G Syariah Hotel Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan menggunakan aplikasi spss, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh Terhadap Kinerja. Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak

secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan membuat kerjasama team di dalam suatu perusahaan makin kuat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Halim (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan menggunakan aplikasi spss, Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aziz (2018) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif.

Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

4.6.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari uji yang telah dilakukan menggunakan aplikasi spss, Organizational Citizenship Behavior & Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja. Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut hasil penelitian Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan Halim (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempengaruhi kinerja.