

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

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagaiberikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	51,4
Perempuan	17	48,6
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	32	91,4
31 Tahun – 40 Tahun	3	8,6
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 94,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	-	-
D3	4	11,4
S1	31	88,6
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik yang paling banyak S1 sebanyak 31 orang atau sebesar 88,6%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	25	71,4
3 – 4 Tahun	9	25,7
5 – 6 Tahun	1	2,9
> 7 Tahun	1	2,9
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational
Citizenship Behavior (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saling menolong antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Memberi masukan kepada rekan kerja yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya	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	Mematuhi semua peraturan dan bersikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	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	Bersikap sportif dan positif serta toleransi antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugas	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan dan saling percaya terhadap karyawan maupun pimpinan	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Organizational Citizenship Behavior, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan
Transformasional (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Prilaku pemimpin yang baik bisa di jadikan contoh untuk para karyawan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Keputusan pemimpin mutlak dan harus dikerjakan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Mampu mengartikulasikan pengharapan atas prestasi kerja.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Membangkitkan semangat untuk terus optimis dan antusias dalam berkerja.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Memberikan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Memiliki ide ide dan metode pembelajaran yang sangat kreatif.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Diberikan kebebasan dalam memberikan tanggapan terhadap perintah dan bersedia menerima masukan.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

4.1.2.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Berusaha menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kuantitas yang di tetapkan	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	Merasa terdorong untuk berkerja semaksimal mungkin guna memajukan perusahaan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu tepat waktu	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan team yang diberikan perusahaan	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Saling bekerja sama dan membina hubungan yang baik antar rekan kerja	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu 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
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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 Gaya Kepemimpinan Transformasional (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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,047	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	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. 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 interprestasikoeffisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Organizational Citizenship

Behavior (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel 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 (Shapiro-Wilk) pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,261	0,05	Sig > Alpha	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,178	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,186	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,261 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,178 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,186 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

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	0,961	0,05	Sig > alpha	Linear
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,137	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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* $0,961 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,137 > 0,05$ 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)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 2,089 dan

nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) = 2,089. 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	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,869	1,420

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3,475	1,706		0,050
TOTAL ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR	0,271	0,074	0,328	0,001
TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0,565	0,076	0,671	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,876 artinya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dan Kinerja

(y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja

X1= Organizational Citizenship Behavior

X2= Gaya Kepemimpinan Transformasional

A = Konstanta

Et = Error Term

b1, b2, b3= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,475 satuan.
2. Koefisien Organizational Citizenship Behavior (X1)
Jika Organizational Citizenship Behavior (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.

3. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,565 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 Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

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

Ho: Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
H₁: Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
- Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.6 Hasil Uji F

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

Ho : Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik

Ha : Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Marketing PT. Mega Bintang Logistik adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir S1 dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

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

OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja, 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.

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

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja, Kepemimpinan didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang

menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diripengikutnya.

Diperkuat dengan penelitian dari Jesicca (2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya gaya kepemimpinan Transformasional disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerjakaryawan di perusahaan tersebut.

4.7.3 Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

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. Maswari (2018) kepemimpinan transformasional merupakan suatu teori yang melihat pemimpin menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan

yang menyenangkan bagi karyawan. Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Diperkuat dengan penelitian dari Jesicca (2018) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja dan Halim (2018) bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat mempengaruhi kinerja