

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana 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 yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------|----------------|----------------|
| 1.    | Laki - Laki   | 37             | 100%           |
| 2.    | Perempuan     | 0              | 0              |
| Total |               | 37             | 100%           |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 37 orang atau 100%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 0 orang atau 0%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 100% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 37 orang dengan total persentase sebesar 100%.

**b. Usia**

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.2.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No    | Usia    | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------|----------------|----------------|
| 1.    | 19 – 24 | 11             | 29,73%         |
| 2.    | 25 – 30 | 12             | 32,43%         |
| 3.    | 31 – 36 | 9              | 24,32%         |
| 4.    | 37 - 42 | 5              | 13,51%         |
| Total |         | 37             | 100%           |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah rentang usia karyawan tertinggi yaitu 25-30 tahun, artinya karyawan mekanik PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 25-30 tahun, yaitu sebanyak 12 orang karyawan atau 32,43%.

**c. Pendidikan Terakhir**

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No    | Pendidikan Terakhir | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------------|----------------|----------------|
| 1.    | SMA                 | 10             | 27,03%         |
| 2.    | SMK                 | 27             | 72,97%         |
| Total |                     | 37             | 100%           |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.3 frekuensi responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 27,03% dan frekuensi responden yang berpendidikan SMK sebanyak 27 orang atau 79,97%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMK merupakan mayoritas dalam penelitian ini.

#### d. Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat lama bekerja responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No    | Lama Bekerja | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------|--------------|----------------|----------------|
| 1.    | 1 – 3 Tahun  | 11             | 29,73%         |
| 2.    | 4 – 6 Tahun  | 15             | 40,54%         |
| 3.    | 7 – 10 Tahun | 11             | 29,73%         |
| Total |              | 37             | 100%           |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.4 responden dengan lama bekerja 1-3 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 orang atau 29,73%, responden dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 15 orang atau 40,54% dan responden dengan lama bekerja 7-10 tahun sebanyak 11 orang atau 29,73%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan lama bekerja 4-6 tahun.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu, *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Pelatihan (X2). Dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) karyawan mekanik pada PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 37 orang responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behaavior* (X1)

| No | Pernyataan                                                                               | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|------|
|    |                                                                                          | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |      |
|    |                                                                                          | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %    |
| 1  | Membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.                | 16      | 43,2 | 20    | 54,1 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 2  | Bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk                                 | 8       | 21,6 | 26    | 70,2 | 3      | 8,1  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 3  | Mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.              | 15      | 40,5 | 19    | 51,4 | 3      | 8,1  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 4  | Menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya                     | 14      | 37,8 | 22    | 59,4 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 5  | Menunjukkan sikap positif dan tidak mengeluh meskipun menghadapi masalah di tempat kerja | 10      | 27,1 | 19    | 51,4 | 7      | 18,9 | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 6  | Bersedia kerja lembur                                                                    | 6       | 16,2 | 13    | 35,1 | 6      | 16,2 | 7      | 18,9 | 5       | 13,5 |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pada pernyataan **“membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”**, sebanyak 43,2% responden sangat setuju dan 54,1 setuju, menunjukkan bahwa responden memiliki kepedulian dan semangat kerja yang tinggi terhadap rekan kerja. Sedangkan pernyataan **2, 3, 4, 5 dan 6** mendapat respon terendah dengan jawaban netral sebanyak masing-masing 1 orang 2,7%. Secara keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki karakteristik ocb yang baik, khusus nya dalam hal kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan dan rasa tanggung jawab.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)**

| No  | Pernyataan                                                                              | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|---|
|     |                                                                                         | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |   |
|     |                                                                                         | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | % |
| 1.  | Pelatihan memberikan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan.                    | 16      | 43,2 | 21    | 56,7 | 0      | 0    | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 2.  | Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik                             | 18      | 48,6 | 14    | 37,8 | 5      | 13,5 | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 3.  | Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan                                | 17      | 45,9 | 20    | 54,1 | 0      | 0    | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 4.  | Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan                                                | 18      | 48,6 | 19    | 51,3 | 0      | 0    | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 5.  | Praktik lapangan lebih memperkuat pemahaman terhadap materi pelatihan.                  | 22      | 59,4 | 11    | 29,7 | 4      | 10,8 | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 6.  | Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik                                      | 15      | 40,5 | 14    | 37,8 | 8      | 21,6 | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 7.  | Mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatan                                               | 16      | 43,2 | 20    | 54,1 | 3      | 8,1  | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 8.  | Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan                                       | 4       | 10,8 | 24    | 64,8 | 9      | 24,3 | 0      | 0    | 0       | 0 |
| 9.  | Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan                                   | 5       | 13,5 | 16    | 43,2 | 11     | 29,7 | 5      | 13,5 | 0       | 0 |
| 10. | Intstruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan | 5       | 13,5 | 16    | 43,2 | 11     | 29,7 | 5      | 13,5 | 0       | 0 |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang di ajukan ke 37 responden, pada pernyataan **“Praktik lapangan lebih memperkuat pemahaman terhadap materi pelatihan”**, mendapat respon tertinggi sebanyak 22 responden (59,4%) hal ini menunjukkan bahwa pentingnya penerapan langsung untuk meningkatkan pemahaman materi. Sedangkan pernyataan **“peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan”** sebanyak 4 responden (10,8%) menjawab sangat setuju, ini menunjukkan kurangnya partisipasi aktif selama pelatihan.

Tabel 4.7

## Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| No  | Pernyataan                                                                        | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |      |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|------|
|     |                                                                                   | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |      |
|     |                                                                                   | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %    |
| 1.  | Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada.                                   | 22      | 59,4 | 14    | 37,8 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 2.  | Memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja                              | 15      | 40,5 | 21    | 56,7 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 3.  | Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan                           | 29      | 78,3 | 5     | 13,5 | 3      | 8,1  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 4.  | Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan         | 1       | 2,7  | 26    | 70,2 | 10     | 27,1 | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 5.  | Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja.                              | 6       | 16,2 | 13    | 35,1 | 7      | 18,9 | 6      | 16,2 | 5       | 13,5 |
| 6.  | Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan              | 6       | 16,2 | 15    | 40,5 | 16     | 43,2 | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 7.  | Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan | 7       | 18,9 | 24    | 64,8 | 6      | 16,2 | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 8.  | Perusahaan membukakan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja           | 15      | 40,5 | 21    | 56,7 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 9.  | Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan     | 15      | 40,5 | 21    | 56,7 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 10. | Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan                        | 15      | 40,5 | 21    | 56,7 | 1      | 2,7  | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 11. | Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan         | 5       | 13,5 | 26    | 70,2 | 10     | 27,1 | 0      | 0    | 0       | 0    |
| 12. | Menggunakan waktu kerja dengan baik                                               | 16      | 43,2 | 21    | 56,7 | 0      | 0    | 0      | 0    | 0       | 0    |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang di ajukan ke 37 responden, pada pernyataan **“selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan”**, mendapat respon tertinggi sebanyak 29 responden (78,3%) hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyaawan merasa mampu mencapai target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pernyataan **“bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja”** mendapat respon terendah, hal ini menunjukkan kecenderungan bahwa karyawan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan menghitung koefisien korelasi anantara skor item dan skor total nya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Instrument dikatakan valid jika mempunyai nilai signifikansi korelasi dari 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)**

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Kondisi                              | Simpulan |
|------------|----------|---------|--------------------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,625    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,807    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,670    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,639    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,795    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,778    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Kondisi                              | Simpulan |
|------------|----------|---------|--------------------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,511    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,518    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,636    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,374    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,348    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,385    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,644    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,423    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0,570    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0,670    | 0,325   | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pelatihan (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Pelatihan (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

| Pernyataan | r hitung | r tabel | kondisi                  | simpulan |
|------------|----------|---------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,707    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 2    | 0,773    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 3    | 0,613    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 4    | 0,545    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 5    | 0,367    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 6    | 0,387    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 7    | 0,332    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 8    | 0,773    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 9    | 0,773    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 10   | 0,773    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 11   | 0,545    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |
| Butir 12   | 0,572    | 0,325   | $r$ hitung $>$ $r$ tabel | Valid    |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha Cronbach :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                                 | Koefisien Cronbach's Alpha | Koefisien r     | Simpulan |
|------------------------------------------|----------------------------|-----------------|----------|
| Organizational Citizenship Behavior (X1) | 0,641                      | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi   |
| Pelatihan (X2)                           | 0,770                      | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi   |
| Produktivitas Kerja (Y)                  | 0,773                      | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi   |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*



Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,641 untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,770 untuk variabel Pelatihan (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,773 untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS

Rumusan hipotesis :

Ho : Data terdistribusi normal

Ha : Data terdistribusi tidak normal

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (*alpha*) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (*alpha*) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**

| Sig   | Alpha | Kondisi     | Simpulan |
|-------|-------|-------------|----------|
| 0,200 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal   |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji one-sample *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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

Rumusan Hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                                                                          | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Mekanik | 0,665 | 0,05  | Sig > Alpha | Linear     |
| Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Mekanik                           | 0,933 | 0,05  | Sig > Alpha | Linear     |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13 diatas dari hasil uji linearitas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris Deviation from linearity untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) diperoleh nilai sig sebesar 0,0665 > 0,05 (Alpha) dan variabel Pelatihan (X2) diperoleh sig sebesar 0,933 > 0,05 (Alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh dari 37 sampel dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan model regresi berbentuk linier terhadap variabel dependen.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Kriteria Pengujian :

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

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

| Variabel                                 | VIF   | Kondisi  | Keterangan                         |
|------------------------------------------|-------|----------|------------------------------------|
| Organizational Citizenship Behavior (X1) | 1,004 | VIF > 10 | Tidak ada gejala multikolinearitas |
| Pelatihan (X2)                           | 1,004 | VIF > 10 | Tidak ada gejala multikolinearitas |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Organizational Citizenship Behavior (X1) = 1,004 dan nilai VIF variabel Pelatihan (X2) = 1,004. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolineritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Linear Berganda

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

| Variabel                            | B      | t     | Sig.  |
|-------------------------------------|--------|-------|-------|
| Constant                            | 30.162 | 3.053 | 0,004 |
| Organizational Citizenship Behavior | 0,438  | 2.053 | 0,048 |
| Pelatihan                           | 0,193  | 0,941 | 0,353 |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

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

$$Y = 30.162 + 0,438 X1 + 0,193 X2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 30.162 menunjukkan besarnya Produktivitas Kerja sebesar 30.162 satuan tanpa adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Pelatihan.
2. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan meningkat.

3. Koefisien Pelatihan sebesar 0,193 menyatakan bahwa Pelatihan naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan menurun.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji-t (Uji Parsial)

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

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

Kriteria pengujian dengan menggunakan t tabel :

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka terjadi pengaruh dan  $H_0$  ditolak
- b. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak terjadi pengaruh dan  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

| Variabel                                                         | t hitung | Sig   | t tabel | Alpha | Kondisi        | Keterangan                   |
|------------------------------------------------------------------|----------|-------|---------|-------|----------------|------------------------------|
| Organizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Kerja | 2.053    | 0.045 | 2.032   | 0.05  | $0.045 < 0.05$ | Berpengaruh Signifikan       |
| Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja                           | 0.941    | 0.351 | 2.032   | 0.05  | $0.351 > 0.05$ | Tidak Berpengaruh Signifikan |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

1. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada Organizational Citizenship Behavior nilai t hitung (2.053)  $>$  t tabel (2.032) dan nilai sig sebesar 0,045 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh perhitungan pada Pelatihan nilai T hitung (0,941)  $<$  t tabel (2,032) dan nilai sig sebesar 0,351 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$

dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan), uji simultan bertujuan untuk mengkaji apakah variabel independen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (X1). Pelatihan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

$H_0$  : organizational citizenship behavior dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

$H_a$  : organizational citizenship behavior dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Dengan kriteria :

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

| Variabel                                          | F hitung | F tabel | Sig  | Alpha | Kondisi            | Keterangan        |
|---------------------------------------------------|----------|---------|------|-------|--------------------|-------------------|
| Organizational Citizenship Behavior dan Pelatihan | 2.678    | 3.28    | 0,83 | 0,05  | F hitung < F tabel | Tidak berpengaruh |

*Sumber : Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan dari tabel 4.17 hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 2.678 < F tabel sebesar 3.28 dan diperoleh nilai sig sebesar 0,83 sedangkan  $\alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behavior dan Pelatihan tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,048 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung.

Temuan ini sejalan dengan teori dari Organ (1977) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperlancar proses kerja dan mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Selain itu hasil ini juga mendukung beberapa penelitian sebelumnya, Menurut Aprianti dan Bhaihaki (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.

Menurut Munthe dan Ichsan (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusia nya.

### **4.6.2 Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan pada variabel Penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,353 yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Mekanik PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ketika pelatihan yang diberikan bersifat umum dan tidak disesuaikan dengan peran serta tanggung jawab spesifik karyawan. Putra dan Lestari (2021) juga menemukan bahwa pelatihan akan efektif hanya jika dibarengi dengan tindak lanjut, pengawasan, dan kesempatan penerapan dalam pekerjaan.

Hal ini bertentangan dengan teori pelatihan kerja menurut Anuar Prabu (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif seharusnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu frekuensi pelatihan yang masih rendah yaitu hanya dua kali dalam setahun dan kurangnya evaluasi dan tindak lanjut setelah pelatihan sehingga dampak pelatihan tidak bertahan lama.

#### **4.6.3 Organizational Citizenship Behavior (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Hasil ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior dan Pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mekanik PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Way Lunik Bandar Lampung. Meskipun OCB dan pelatihan dianggap penting secara teoritis namun dalam konteks perusahaan ini keduanya belum mampu memberikan kontribusi yang nyata dan terukur terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini bisa terjadi karena ada beberapa kemungkinan yaitu, OCB yang dilakukan karyawan bersifat sukarela, pelatihan yang diberikan belum efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan. Misalnya, metode pelatihan yang digunakan kurang efektif atau tidak ada evaluasi setelah pelatihan. Oleh karena itu, meskipun OCB dan Pelatihan penting namun jika tidak dilakukan secara tepat dan konsisten maka keduanya tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena pelatihan yang dilakukan bersifat umum dan tidak berkelanjutan. Selain itu, penelitian oleh Wibowo (2021) juga menyebutkan bahwa OCB tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila tidak dibarengi dengan sistem penghargaan dan pengakuan perusahaan.



