

## 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 :

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	43%
Perempuan	20	57%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 57%. Dengan lebih banyaknya karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu berjenis kelamin dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dikarenakan karyawan perempuan dinilai mempunyai sikap empati dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki

## 2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	46%
31 Tahun – 40 Tahun	9	26%
41 Tahun – 50 Tahun	8	23%
> 50 Tahun	2	5%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu yang paling banyak berusia 20– 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 46%. Dengan lebih banyaknya karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu yang berusia muda diharapkan akan dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* dikarenakan karyawan usia muda diharapkan lebih aktif dan inisiatif dalam membantu kegiatan pekerjaan

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Usia	Jumlah	Persentase
S1	29	83%
S2	6	17%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu yang paling banyak S1 sebanyak 29 orang atau sebesar 83%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**

#### **Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	16	46%
3 – 4 Tahun	11	31%
5 – 6 Tahun	6	17%
> 7 Tahun	2	6%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 46%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**

#### **Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	<b>Kesadaran Diri</b>										
	Mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan	1	2.9%	6	17.1%	22	62.9%	4	11.4%	2	5.7%
2	Mampu memahami kelebihan dan kelemahan diri sendiri	1	2.9%	9	25.7%	19	54.3%	6	17.1%	0	0%
3	<b>Pengaturan Diri</b>										
	Mudah menerima dan	3	8.6%	11	31.4%	16	45.7%	5	14.3%	0	0%

	terbuka terhadap gagasan baru										
4	Selalu berfikir positif dalam pekerjaan	2	5.7%	11	31.4%	18	51.4%	4	11.4%	0	0%
5	<b>Memotivasi</b>	2	5.7%	5	14.3%	22	62.9%	5	14.3%	1	2.9%
	Selalu bersikap optimis dalam mencapai target perusahaan										
6	Selalu menerima tantangan baru yang diberikan oleh perusahaan	1	2.9%	9	25.7%	19	54.3%	6	17.1%	0	0%
7	<b>Menghargai Emosi Orang Lain</b>	4	11.4%	11	31.4%	17	48.6%	3	8.6%	0	0%
	Selalu dapat melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain										
8	Mengakui tingkat keberhasilan rekan kerja lainnya	4	11.4%	4	11.4%	9	25.7%	18	51.4%	0	0%
9	<b>Keterampilan Sosial</b>	2	5.7%	5	14.3%	23	65.7%	5	14.3%		0%
	Dapat menyelesaikan konflik dengan Rekan kerja lainnya										
10	Dapat membangun hubungan dengan sesama rekan kerja dengan baik	5	14.3%	11	31.4%	12	48.6%	2	5.7%	0	0%

Sumber : Data diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu Dapat membangun hubungan dengan sesama rekankerja dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 5 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1, 2 dan 6 yaitu Mempercayakan diri sendiri dalam mengambil keputusan, Mampu memahami kelebihan dan kelemahan diri sendiri dan Selalu menerima tantangan baru yang diberikan oleh perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>										
	Pekerjaan yang di lakukan sesuai keterampilan yang di miliki	2	5.7%	15	42.9%	14	40%	3	8.6%	1	2.9%
<b>2</b>	Pekerjakan yang di jalani sesuai dengan pendidikan	3	8.6%	13	37.1%	13	37.1%	6	17.1%	0	0%
<b>3</b>	<b>Gaji</b>										
	Gajih yang di berikan mampu memenuhi kebutuhan	5	14.3%	13	37.1%	13	37.1%	4	11.4%	0	0%
<b>4</b>	Gaji yang di berikan sudah sesuai dengan beban kerja yang di jalani	14	40%	16	45.7%	5	14.3%	0	0%	0	0%
<b>5</b>	<b>Rekan Kerja</b>										
	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	17	48.6%	12	34.3%	6	17.1%	0	0%	0	0%
<b>6</b>	Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	3	8.6%	13	37.1%	13	37.1%	6	17.4%	0	0%
<b>7</b>	<b>Promosi</b>										
	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan	5	14.3%	13	37.1%	13	37.1%	4	11.4%	0	0%
<b>8</b>	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	2	5.7%	13	37.1%	15	42.9%	4	11.4%	1	2.9%
<b>9</b>	<b>Supervisi</b>										
	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	1	2.9%	8	22.9%	20	57.1%	4	11.4%	2	5.7%
<b>10</b>	Atasan selalu bersedia mendengarkan keluhan kesah karyawan	14	40%	16	45.7%	5	14.3%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 yaitu Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja dengan jumlah 1 responden

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	<b><i>Altruism</i></b>										
	Mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP	1	2.9%	9	25.7%	19	54.3%	4	11.4%	2	5.7%
2	Menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk	2	5.7%	12	34.3%	15	42.9%	6	17.1%	0	0%
3	<b><i>Conscientiousness</i></b>										
	Mempedulikan kebersihan di ruang kerja sendiri saja.	3	8.6%	11	31.4%	17	48.6%	4	11.4%	0	0%
4	Menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya	1	2.9%	13	37.1%	17	48.6%	3	8.6%	1	2.9%
5	<b><i>Sportsmanship</i></b>										
	Tidak mengeluh saat diminta menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk.	1	2.9%	7	20%	21	60%	4	11.4%	2	5.7%
6	Tidak mengeluh saat harus bekerja lembur / melebihi jam kerja	2	5.7%	11	31.4%	16	45.7%	6	17.1%	0	0%
7	<b><i>Courtesy</i></b>										
	Mendiskusikan pembagian tugas dengan rekan satu team	4	11.4%	11	31.4%	17	48.6%	3	8.6%	0	0%
8	Memberikan masukan dengan cara yang sopan kepada rekan kerja	2	5.7%	13	37.1%	17	48.6%	3	8.6%	0	0%
9	<b><i>Civic Virtue</i></b>										
	Selalu mengikuti acara-acara yang diadakan oleh perusahaan	3	8.6%	7	20%	20	57.1%	4	11.4%	1	2.9%
10	Selalu mengajak rekan kerja untuk mengikuti pelatihan	5	14.3%	11	31.4%	15	42.9%	4	11.4%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu Selalu mengajak rekan kerja untuk mengikuti pelatihan sebanyak 5 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1, 4 dan 5 yaitu Mengingatnkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar mereka tidak mendapatkan SP, Menyelesaikan semua tugas agar tidak menyusahkan rekan kerja lainnya dan Tidak mengeluh saat diminta menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk.dengan jumlah 1 responden

## 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 Kecerdasan Emosional (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	0,037	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kecerdasan emosional (X1),

memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kecerdasan emosional (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (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	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,007	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	0,034	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah, (2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *organizational citizenship behavior* (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig <



alpha. Dengan demikian seluruh item *organizational citizenship behavior* (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 interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,948	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	0,948	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
OCB (Y)	0,945	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,948 untuk variabel kecerdasan emosional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,0948 untuk variabel kepuasan kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,945 untuk variabel *organizational citizenship behavior* (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
Kecerdasan Emosional (X1)	0,446	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kerja (X2)	0,742	0,05	Sig > Alpha	Normal
OCB (Y)	0,492	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,446 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,742 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *organizational citizenship behavior* (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,492 > 0,05$  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:

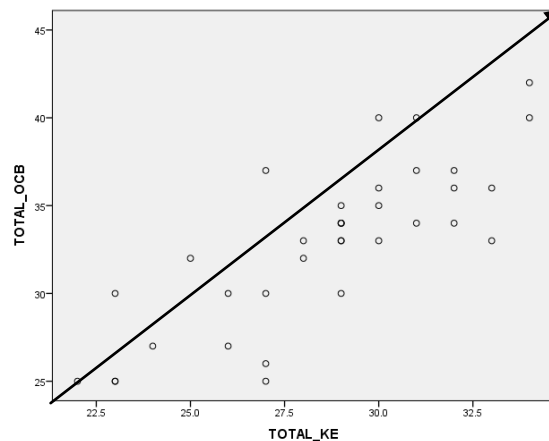
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan emosional Terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,625	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan kerja Terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,661	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Data Diolah, 2020*

### 1. Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,625 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.



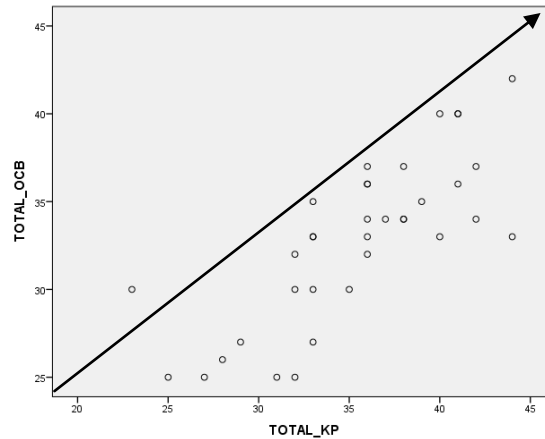
**Grafik 4.1**

#### Uji Linearitas Scatter Plot Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan Grafik 4.1 Uji Linearitas Scatter Plot Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear dan positif antara variabel kecerdasan emosional (X1) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hubungan positif ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan mengalami peningkatan maka perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat pula. Karena terdapat hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional (X1) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

## 2. Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,611 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.



**Grafik 4.2**

### Uji Linearitas Scatter Plot Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan Grafik 3.2 Uji Linearitas Scatter Plot Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear dan positif antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Hubungan positif ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan mengalami peningkatan maka perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan akan meningkat pula. Karena terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

### 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
Kesadaran Emosi	2,795	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kepuasan Kerja	2,795	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel kecerdasan emosi (X1) = 2,795 dan nilai VIF variabel kepuasan kerja (X2) = 2,795. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,592	0,05	Sig > Alpha	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,631	0,05	Sig > Alpha	Tidak ada gejala heteroskedastisitas

*Sumber : Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 Uji heteroskedastisitas koefisien korelasi Spearman. diatas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,592 > 0,05$  maka variabel Tidak

ada gejala heteroskedastisitas. Nilai untuk kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,631 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi variabel Tidak ada gejala heteroskedastisitas..

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16

##### Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	0,226	0,955
Kecerdasan Emosional	0,726	0,004
Kepuasan Kerja	0,335	0,027
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,837	
R Square (Determinasi)	0,701	

Sumber : Data Diolah, (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,701 artinya kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat menjelaskan *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara kecerdasan emosional (X1), kepuasan kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki Tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,837 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,226 + 0,726X_1 + 0,335X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,226 yang berarti bahwa tanpa adanya kecerdasan emosional (X1) dan kepuasan kerja (X2), maka besarnya *organizational citizenship behavior* (Y) adalah 0,226 satuan.

2. Koefisien Kecerdasan Emosional (X1)

Jika kecerdasan emosional (X1) naik sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,726 satu satuan.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2),

Jika Kepuasan kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan meningkat sebesar 0,335 satu satuan.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis 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 4.17**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan emosional Terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,004	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kepuasan kerja Terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,027	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Ho: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kriteria pengujian :

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

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

### 3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kecerdasan emosional (X1) diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ha: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,027) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

## 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu adalah berjenis



kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan masa kerja 0 – 2 Tahun

#### **4.5.1 Pembahasan Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Kecerdasan emosional karyawan adalah sebuah kemampuan karyawan untuk memotivasi, mengendalikan dan mengatur suasana diri sendiri maupun rekan kerja lainnya. Kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan kecerdasan emosional yang tinggi karyawan dapat merasakan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain serta dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik akan dapat meningkatkan hubungan antara rekan kerja baik dan akan berdampak pada meningkatnya perilaku *organizational citizenship behavior* pad karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Braza (2019) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Pinem (2019) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Supriyanto (2019) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukan bahwa kecerdasan emosional yang dapat dikelola dengan baik serta ditingkatkan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Oleh karena itu sebaiknya karyawan Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu lebih percaya diri sendiri dalam mengambil keputusan, lebih mampu memahami kelebihan dan kelemahan diri sendiri dan selalu dapat beradaptasi tantangan baru yang diberikan oleh perusahaan

#### 4.5.2 Pembahasan Kepuasan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Karyawan yang puas seharusnya akan melakukan hal-hal yang positif bagi rekan kerja maupun perusahaan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sukanto (2018) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Affandi (2018) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Iridiana (2018) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Oleh karena itu sebaiknya Bank BRI Unit Gedong Tataan Cabang Pringsewu khususnya Atasan untuk meningkatkan kepedulian untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.