

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap karyawan kerja yang berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	16	45.7
2	Perempuan	19	54.3
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 19 orang atau 54.3 persen sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 16 orang atau 45.7 persen.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase(%)
1	<25	10	28.6
2	26-30	13	37.1
3	31-40	6	17.1
4	41-50	4	11.4
5	>50	2	5.8
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.2 bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan yang berusia 26-30 tahun yang berjumlah 13 orang atau 37.1 persen. Responden lainnya yang berusia 31-40 tahun berjumlah 6 orang atau 17.1 persen, dan responden lainnya yang berusia <25 tahun berjumlah 10 orang atau 28.6 persen dan 41-50 tahun berjumlah 4 orang atau 1.4 persen, dan usia >50 berjumlah 2 orang atau 5.8 persen.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-3	23	65.7
2	4-5	5	14.3
3	6-8	7	20.0
Total		35	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan yang dengan lama kerja 1-3 tahun yang berjumlah 23 orang atau 65.7 persen, responden lainnya dengan lama kerja 4-5 tahun berjumlah 5 orang atau 14.3 persen, dan responden lainnya dengan lama kerja lebih dari 6-8 tahun berjumlah 7 orang atau 20.0 persen.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil atas jawaban responden tentang variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behaviour yang disebarkan kepada 35 responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Karakteristik Individu (X1)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya hubungan kerjasama yang baik antar sesama karyawan	15	42.9	11	31.4	9	25.7	0	0	0	0
2	Memiliki rasa saling mendukung sesama rekan kerja	19	54.3	11	31.4	5	14.3	0	0	0	0
3	Sikap terbuka yang dimiliki karyawan membuat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah kelompok/tim	10	28.6	17	48.6	8	22.9	0	0	0	0
4	Dapat dipercaya atas tugas yang diberikan atasan	14	40.0	13	37.1	8	22.9	0	0	0	0
5	Adanya rasa perhatian dan baik kepada sesama karyawan	8	22.9	17	48.6	10	28.6	0	0	0	0
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	11	31.4	17	48.6	7	20.0	0	0	0	0
7	Memiliki kepuasan tersendiri ketika melakukan pekerjaan secara optimal	22	62.9	9	25.7	4	11.4	0	0	0	0
8	Dapat diandalkan dalam menolong karyawan lain.	9	25.7	17	48.6	9	25.7	0	0	0	0
9	Perasaan emosi dari rumah mempengaruhi pekerjaan karyawan	12	34.3	19	54.3	4	11.4	0	0	0	0
10	Emosi yang disebabkan karena karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja	14	40.0	14	40.0	7	20.0	0	0	0	0
11	Karyawan harus aktif dan inovatif dalam pekerjaannya	15	42.9	15	42.9	5	14.3	0	0	0	0
12	Dapat memberikan ide jika terjadi masalah	12	34.3	15	42.9	8	22.9	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 35 responden, pernyataan mengenai “Memiliki kepuasan tersendiri ketika melakukan pekerjaan secara optimal.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 62.9%. sedangkan pernyataan mengenai “A

Adanya rasa perhatian dan baik kepada sesama karyawan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 22,9 %.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	9	25.7	17	48.6	9	25.7	0	0	0	0
2	Atasan selalu memberikan pujian atas karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	12	34.3	19	54.3	4	11.4	0	0	0	0
3	Sarana dan prasarana maupun ikatan antara atasan dan bawahan, serta ikatan antar karyawan sangat baik	15	42.9	15	42.9	5	14.3	0	0	0	0
4	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih	13	37.1	12	34.3	10	28.6	0	0	0	0
5	Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	19	54.3	11	31.4	5	14.3	0	0	0	0
6	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	15	42.9	15	42.9	5	14.3	0	0	0	0
7	Pekerjaan yang diberikan menantang untuk mencapai prestasi	10	28.6	17	48.6	8	22.9	0	0	0	0
8	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.	15	42.9	15	42.9	5	14.3	0	0	0	0
9	Diperlukan persaingan rekan kerja untuk mendapatkan prestasi	11	31.4	17	48.6	7	20.0	0	0	0	0
10	Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan	14	40.0	14	40.0	7	20.0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 35 responden, pernyataan mengenai “Karyawan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 54.3%. sedangkan pernyataan mengenai “Gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pernyataan	Skala Pilihan									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dengan senang hati membantu rekan kerja agar bekerja lebih produktif	19	54.3	11	31.4	5	14.3	0	0	0	0
2	Membantu pekerjaan rekan yang absen bekerja karena sakit	11	31.4	17	48.6	7	20.0	0	0	0	0
3	Memberikan informasi mengenai perusahaan jika ada rekan kerja yang membutuhkan	15	42.9	15	42.9	5	14.3	0	0	0	0
4	Tidak mengeluh terhadap pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan	11	31.4	15	42.9	9	25.7	0	0	0	0
5	Melakukan kegiatan sosial yang diadakan perusahaan	11	31.4	15	42.9	9	25.7	0	0	0	0
6	Memberikan masukan pada atasan tentang kegiatan atau program perusahaan	22	62.9	10	28.6	3	8.6	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari data 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 35 responden, pernyataan mengenai “Memberikan masukan pada atasan tentang kegiatan atau program perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 62.9%. sedangkan pernyataan nomor ke-2, 4, dan 5 mengenai “Membantu pekerjaan rekan yang pernah absen bekerja karena sakit” “Tidak mengeluh terhadap pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan” “Melakukan kegiatan sosial yang diadakan perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 31,4 %.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) uji validitas adalah alat pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Q1	0.713	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0.573	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0.558	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0.844	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0.479	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0.774	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0.723	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0.493	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0.665	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q10	0.411	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q11	0.679	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q12	0.665	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung product moment (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar $>$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar $<$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperoleh, 12 item pertanyaan dinyatakan valid, karna nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya hasil dari uji validitas variabel Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Q1	0.550	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0.621	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0.817	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0.703	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0.680	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0.817	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0.458	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0.817	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0.791	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q10	0.568	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung product moment (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar $>$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar $<$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperoleh, 10 item pertanyaan dinyatakan valid, karna nilai r hitung $>$ r tabel. Kemudian dari uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Q1	0.582	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0.442	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0.620	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0.760	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0.709	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0.748	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung product moment (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar $>$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar $<$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperpleh, 6 item pertanyaan dinyatakan valid , karena nilai r hitung $>$ r tabel.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atai nilai interprestasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai R

Koefisien R	Reliabilits
0.800 - 1.000	Sangat Tinggi
0.600 – 0.799	Tinggi
0.400 – 0.599	Sedang
0.200 – 0.399	Rendah
0.000 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto dalam Arpan Yunanda (2015)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas untuk mengkonsultasikan hasil yang didapatkan dari variabel independen yaitu karakteristik individu, motivasi kerja, variabel dependen yaitu organizational citizenship behaviour dan menggunakan program SPSS 2.3 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 35 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien R	Reliabilitas
1	Karakteristik Individu	0.905	0.800 – 1.000	Sangat Tinggi
2	Motivasi Kerja	0.912	0.800 – 1.000	Sangat Tinggi
3	OCB	0.854	0.800 – 1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's Alpha >0,600 dengan masing-masing nilai Cronbach's Alpha untuk variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,905, motivasi kerja (X2) sebesar 0,912 , organizational citizenship behaviour (Y) sebesar 0,854. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena semua nilai yang didapatkan memiliki rata-rata reliabilitas sangat tinggi.

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 2.3

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 2.3 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	FHitung	Sig.	Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu	0.674	0.778	0.05	Linier
Motivasi Kerja	1.063	0.438	0.05	Linier

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linier.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas pada variabel karakteristik individu terhadap organizational citizenship behaviour (X1Y) menunjukkan bahwa nilai 0,778 > dari alpha (0,05) atau nilai F hitung 0,674 < dari F tabel (df=3-1=2) dan (df2=35-2=33) yaitu 2,89. Dengan demikian maka Sig > alpha dan F hitung < F tabel maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. Pada Motivasi Kerja terhadap organizational citizenship behaviour (X2Y) menunjukkan bahwa nilai 0,438 > dari alpha (0,05) atau nilai F hitung 1,063 < F tabel (df1=3-1=2) dan (df2=35-2=33) yaitu 2,89 . Dengan demikian maka sig. > alpha dan F hitung < F tabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.4. Hasil Uji Analisis Data

4.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 2.3 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	Square (R ²)
0.958	0.918

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,958 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,918 menunjukkan bahwa organizational citizenship behaviour di pengaruhi oleh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja sebesar 9,18% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	0.068
Karakteristik Individu (X1)	0.0198
Motivasi Kerja	0.099

Sumber : data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas di dapatkan nilai Coef icients adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b₁b₂ = koefisien regresi
- X₁ = karakteristik individu
- X₂ = motivasi kerja
- et = error term / unsur kesalahan

$Y = 0,068 + 0,198 (X1) + 0,099 (X2)$, artinya :

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,068 satu-satuan jika variabel karakteristik individu dan motivasi kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien Regresi X1

Jika jumlah karakteristik individu naik sebesar satu-satuan, maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,198 satu- satuan.

3. Koefisien Regresi X2

Jika jumlah motivasi kerja naik sebesar satu-satuan, maka *organizational citizenship behaviour* akan meningkat sebesar 0,099 satu-satuan.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji t (X₁Y)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

1. Karakteristik Individu (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Ho = Karakteristik Individu (X₁) tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

Ha = Karakteristik Individu (X₁) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 2.3 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Karakteristik Individu (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Karakteristik individu (X ₁)	2.257	1.692	0.031	0.05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : hasil olah data, 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=35-2=33$) sehingga diperoleh T tabel senilai 1,692.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15 koefisien di atas dengan demikian T hitung $2,257 > T$ tabel 1,692 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi $0,031 < \alpha$ (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya,

karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Ho = Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada

Ha = Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada

Tabel 4.16 Hasil Uji Motivasi Kerja (X₂) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X2)	3.704	1.692	0.001	0.05	Ho ditolak Ha diterima

Sumber : Hasil olah data, 2020

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk=35-2=33$) sehingga diperoleh T tabel senilai 1,692.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.16 *coeficients* diatas dengan demikian T hitung 3,704 > T tabel 1,692 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau nilai signifikansi 0,001 < alpha (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya, motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

4.5.2. Hasil Uji F (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

H_a = Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 2.3 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Alpha	Simpulan
Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	179.424	2.89	0.000	0.05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 179,424 sedangkan F tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1(3-1=2)$ dan $df_2 = n-k(35-2=33)$ adalah 2,89. Jadi nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $179,424 > 2,89$ maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai $0,000 <$ α ($0,05$) Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima artinya Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pembahasan Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada Karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang. Dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,958 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independent dan dependen sangat tinggi. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,918 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dipengaruhi oleh Karakteristik Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) pada Karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang sebesar 9,18% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain

4.6.2. Pembahasan Hasil Hipotesis 1 (X₁Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Karakteristik Individu (X1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dengan nilai T hitung $2,257 > T$ tabel $1,692$ sedangkan nilai probabilitas $0,031 < \alpha$ (0,05). Sehingga semakin baik karakteristik individu diterapkan pada Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang, maka akan meningkatnya *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan mempunyai karakteristik individu yang bias mengerti orang lain maka akan berhasil membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ahamad Mukoffi (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB).

4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis II (X₂Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Y) dengan nilai T hitung 3,704 > T tabel 1,692 sedangkan nilai probabilitas 0,001 < alpha (0,05). Sehingga semakin baik motivasi kerja diterapkan pada Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang, maka akan meningkatnya Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang. Terkait dengan kebutuhan akan status seperti melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi, kebutuhan akan afiliasi seperti adanya kenyamanan dalam bekerja sama tim/kelompok. Kebutuhan berprestasi seperti mendapatkan penghargaan dalam mencapai target perusahaan. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Motivasi Kerja. Robbins (2018) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hesti Dwi Febriani (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB).

4.6.4. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X₁X₂Y)

Melihat dari hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 179,424 > 2,89 sedangkan probabilitas 0,000 < alpha (0,05), maka H₀ yang diajukan ditolak dan H_a diterima artinya antara variabel Karakteristik Individu (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada karyawan Klinik Rawat Inap Prima Husada Tulang Bawang. Hal ini menyatakan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja menjadikan perilaku OCB karyawan lebih baik.

