

## **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 dan usia.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Tunas Daihatsu Lampung yang berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Laki-laki	21	56,8
<b>2</b>	Perempuan	16	43,2
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan Tunas Daihatsu Lampung yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	22	59,5
2	31 – 40	9	24,3
3	41 – 50	4	10,8
4	>51	2	5,4
	Total	37	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20 - 30 tahun, artinya karyawan Tunas Daihatsu Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 22 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 37 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam mengerjakan tugas dan beban yang diberikan perusahaan saya merasa sudah melakukan kegiatan pemasaran seperti promo, door to door, dan menebar pamflet dengan baik dan benar.	5	13,5	18	48,6	12	32,4	1	2,7	1	2,7

2	Karyawan selalu merasa menjalankan fungsi-fungsi yang telah ditugaskan dengan sebagaimana mestinya.	2	5,4	18	48,6	14	37,8	2	5,4	1	2,7
3	Karyawan merasa telah memiliki keterikatan dan perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan.	8	21,6	19	51,4	7	18,9	3	8,1	0	0,0
4	Suasana dan lingkungan kerja dalam perusahaan mampu memberikan ketenangan dalam mengerjakan pekerjaan.	9	24,3	20	54,1	5	13,5	2	5,4	1	2,7
5	Karyawan merasa nyaman dengan hubungan dan komunikasi antar sesama rekan kerja.	9	24,3	18	48,6	7	18,9	3	8,1	0	0,0
6	Karyawan selalu berusaha untuk dapat berhubungan dengan baik antar sesama rekan kerja.	7	18,9	17	45,9	12	32,4	1	2,7	0	0,0
7	Karyawan merasa bahwa pimpinan dan rekan kerja mampu memberikan dukungan dan motivasi antar sesama karyawan.	4	10,8	16	43,2	12	32,4	3	8,1	2	5,4
8	Perusahaan dalam menghadapi konflik yang terjadi selalu terbuka dan bersasama-sama mencari solusi dan mencegah perselisihan dalam lingkungan kerja.	6	16,2	22	59,5	7	18,9	0	0,0	2	2,2

9	Karyawan selalu berusaha untuk dapat mendengarkan dan menerima pendapat yang berbeda dari karyawan.	6	16,2	19	51,4	10	27,0	2	5,4	0	0,0
---	---	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden. pernyataan keempat dan kelima mengenai suasana dan lingkungan kerja serta karyawan merasa nyaman mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 9 orang atau 24.3%. Sedangkan pernyataan dua mengenai karyawan selalu menjalankan fungsi-fungsi yang telah ditegaskan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 2 orang atau 5.4%.

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior (X2)***

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan rela membantu karyawan lain tanpa ada paksaan demi kepentingan dan tujuan organisasi.	4	10,8	16	43,2	13	32,4	3	8,1	2	5,4
2	Karyawan bersedia untuk dapat mengerjakan tugas karyawan lain dengan untuk kepentingan dan kerjasama tim.	2	5,4	24	64,9	8	21,6	2	5,4	1	2,7

3	Karyawan merasa bahwa partisipasi dan dukungan dibutuhkan dalam mendukung keberhasilan dalam kerja sama tim.	13	35,1	15	40,5	7	18,9	2	5,4	0	0,0
4	Karyawan merasa bahwa dukungan dalam organisasi sangat penting demi terjalannya fungsi organisasi.	11	29,7	16	43,2	9	24,3	1	2,7	0	0,0
5	Karyawan bersedia meringankan permasalahan-permasalahan pekerjaan rekan kerja lain demi kepentingan dan kesuksesan kerja sama tim.	9	24,3	21	56,8	6	16,2	1	2,7	0	0,0
6	Karyawan selalu berusaha untuk dapat meringankan beban pekerjaan karyawan lain.	5	13,5	18	48,6	12	32,4	1	2,7	1	2,7
7	Karyawan setuju dengan kebijakan perusahaan mengenai dukungan terhadap peran yang melebihi standar yang diberikan.	4	10,8	22	59,5	6	16,2	4	10,8	1	2,7
8	Karyawan setuju dengan larangan dan teguran perusahaan	6	16,2	22	59,2	7	18,9	0	0,0	2	5,4

	terhadap isu-isu dan hal-hal lain yang mampu merusak hubungan dan mengganggu kinerja karyawan.										
9	Karyawan berusaha untuk tidak membuat sesuatu yang dapat merusak dan mengganggu suasana kerja.	3	8,1	26	70,3	6	16,2	1	2,7	1	2,7
10	Karyawan setuju dengan kebijakan perusahaan mengenai dukungan terhadap peran yang melebihi standar yang diberikan.	5	13,5	23	62,2	5	13,5	3	8,1	1	2,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden pernyataan ketiga mengenai karyawan merasa bahwa partisipasi dan dukungan dibutuhkan mendapat respon tertinggi dengan jumlah 13 orang atau 35.1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan dua mengenai karyawan bersedia untuk dapat mengerjakan tugas karyawan lain mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 2 orang atau 5.4%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu berusaha mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	3	8,1	16	43,2	14	37,8	3	8,1	1	2,7
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan.	8	21,6	19	51,4	7	18,9	3	8,1	0	0,0
3	Karyawan selalu antusias terhadap pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.	8	21,6	21	56,8	6	16,2	2	5,4	0	0,0
4	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	3	8,1	18	48,6	12	32,4	4	10,8	0	0,0
5	Karyawan selalu siap untuk ditugaskan dimanapun dan kapanpun.	3	8,1	22	59,5	9	24,3	2	5,4	1	2,7
6	Saya selalu bersedia menjaga perilaku	3	8,1	24	64,9	6	16,2	3	8,1	1	2,7

	saya untuk selalu mematuhi peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan.										
7	Saya selalu bersikap loyal terhadap perusahaan demi untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.	15	40,5	20	54,1	2	5,4	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden pernyataan tujuh mengenai saya selalu bersikap loyal terhadap perusahaan demi untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 40.5%, sedangkan pernyataan satu empat lima dan enam memiliki nilai terendah yang sama dengan bernilai 3 orang atau 8.1%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

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 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

- a. Bila probabilitas ( $sig$ )  $< 0.05$  maka instrument valid  
 Bila probabilitas ( $sig$ )  $> 0.05$  maka instrument tidak valid
- b. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid  
 Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,861	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,781	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,940	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,697	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,904	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,917	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,798	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,939	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,923	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel Iklim Organisasi (X1) sebanyak 9 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.324) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Iklim Organisasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,826	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,643	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,969	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,725	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,613	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,856	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,913	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,944	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,748	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,868	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk pernyataan *oganizational citizenship behavior* (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.324) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan *oganizational citizenship behavior* (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,688	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,846	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,676	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,779	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,803	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,751	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,639	0,576	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 7 pernyataan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.324) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan *Cronbach Alpha*.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,790	Tinggi
Organizational Citizenship Behavior (X <sub>2</sub> )	0,782	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,780	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien  $r$ , maka dapat diartikan bahwa pemberian iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $r$  alpha sebesar 0,790 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variabel *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) nilai reliabilitas sebesar 0,782 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $r$  alpha sebesar 0,780 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat di lampiran.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *anova table* pada program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

$H_0$  : model regresi berbentuk linear.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0.05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.
2. Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0.05 ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas**

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,772	0,05	Sig > Alpha	Linear
2	<i>Oganizational Citizenship Behavior</i> ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,880	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya dengan menggunakan metode *variance inflation factor* dan *tolerance*.

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*  $< 0.10$  maka ada gejala multikolinearitas.  
Jika nilai *tolerance*  $> 0.10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1.	Iklm Organisasi ( $X_1$ )	0,626	1,597	Tidak Ada Multikolinearitas
2.	Organizational Citizenship Behavior ( $X_2$ )	0,626	1,597	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil perhitungan *tolerance* iklim organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai *tolerance*  $0,626 > 0.10$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF iklim organisasi sebesar  $1,597 < 10$  berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel ( $X_1$ ), *Organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) menunjukkan nilai *tolerance*  $0,626 > 0.10$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF *organizational citizenship behavior* sebesar  $1,597 < 10$  berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel ( $X_2$ ).

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Iklim Organisasi ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi linear berganda.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
<i>(Constant)</i>	2,236
Iklim Organisasi	0,298
Organizational Citizenship Behavior	0,375
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>	

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 2,236$  koefisien  $b_1 = 0,298$ ,  $b_2 = 0,375$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,236 + 0,298X_1 + 0,375X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$e$  = Error term / unsur kesalahan

$X_1$  = Iklim organisasi

$X_2$  = *Organizational citizenship behavior*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2,236 menunjukkan jika iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* bernilai nol maka kinerja karyawan naik sebesar 2,236.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,298$  menyatakan bahwa jika iklim organisasi naik sebesar (1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Tunas Daihatsu Lampung sebesar 29,8%.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,375$  menyatakan bahwa JIKA *organizational citizenship behavior* naik sebesar (1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Tunas Daihatsu Lampung sebesar 37,5%.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Koefisien Regresi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,854	0,729

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,854 artinya tingkat hubungan antara iklim organisasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,729 artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* ( $X_2$ ) sebesar 0.729 atau 72,9%. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim Organisasi (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	alpha	Keterangan
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	3,115	1,689	0,004	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X <sub>2</sub> )	5,240	1,689	0,000	0,05	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data diolah tahun 2018

Secara teori, standar error adalah standar deviasi dari nilai rata-rata.

Dari uji t di atas menggunakan standar 0.05 atau 5%.

### 1. Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel Iklim organisasi (X<sub>1</sub>) bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,115 >  $t_{tabel}$  1,689 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel *Organizational citizenship behavior* (X<sub>2</sub>) bahwa nilai  $t_{hitung}$  5,420 >  $t_{tabel}$  1,689 maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara iklim organisasi (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

$H_0$  : Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan kriteria :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
45,625	3,27	.000	0,05	$45,625 > 3,27$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $45,625 > 3,27$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 4.6 Pembahasan

Persamaan regresi linear berganda yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka berikut ini akan disajikan pembahasan dari hasil penelitian :

### 4.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan jika tercipta iklim organisasi yang baik, nyaman, dan hangat maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan, terjalinnya hubungan dan perasaan saling memiliki (*sense of belonging*) pada diri karyawan, serta terwujudnya kerjasama yang baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat beraktivitas dan bekerja dengan optimal, sehingga besar kemungkinan terjadinya hubungan dan kerjasama yang positif antar karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016), dan Lubis (2015), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik (Singh, 2011).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Tunas Daihatsu Lampung dapat menciptakan dan mengendalikan suasana iklim organisasi yang kondusif pada

lingkungan kerja karyawan. Tidak terciptanya iklim organisasi yang baik dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan baik secara fisik maupun non-fisik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini berarti bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh iklim organisasi pada lingkungan perusahaan.

#### **4.6.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin seringnya karyawan memahami dan menjalankan *organizational citizenship behavior* maka semakin baik pula kinerja karyawan seperti halnya karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya membantu rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga target dan kinerja antar karyawan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk dapat bekerja ekstra diluar peran dan tanggung jawabnya sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2016) dan Suzana (2017) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta

menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robins dan Judge, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan permasalahan dan fenomena yang terjadi pada Tunas Daihatsu Lampung dimana karyawan masih terlalu terpaku akan tugas pribadi sehingga tidak peduli dengan pekerjaan rekan kerjanya sehingga tidak terlaksananya kerjasama yang baik antar karyawan, hal ini menjadi suatu kendala yang menghambat tercapainya kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Tunas Daihatsu Lampung mesti dapat mengenalkan dan menanamkan akan pentingnya *organizational citizenship behavior*.

#### **4.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan terciptanya iklim organisasi yang nyaman dan terlaksananya *organizational citizenship behavior* maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat beraktivitas dan bekerja dengan optimal, sehingga besar kemungkinan terjadinya hubungan dan kerjasama yang positif antar karyawan, *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain untuk dapat bekerja ekstra diluar peran dan tanggung jawabnya sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2016), dan Lubis (2015), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2016) dan Suzana (2017) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik (Singh, 2011) dan teori yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robins dan Judge, 2009).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Tunas Daihatsu Lampung dapat menciptakan dan mengendalikan suasana iklim organisasi yang kondusif pada lingkungan kerja karyawan. Tidak terciptanya iklim organisasi yang baik dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan baik secara fisik maupun non-fisik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini berarti bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh iklim organisasi pada lingkungan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Tunas Daihatsu Lampung dengan menciptakan iklim organisasi yang baik serta dapat mengenalkan dan menanamkan akan pentingnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan.