

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

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

Jenis Kelamin	Laki-Laki	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	45	57
Perempuan	34	43
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa terdapat 45 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung atau 57% dari jumlah sampel penelitian berjenis kelamin laki-laki dan 34 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung atau 43% dari jumlah sampel penelitian berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini didominasi dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Usia	
	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	21	26,6
Di atas 30 Tahun	58	73,4
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa terdapat 21 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung atau 26,6% dari jumlah sampel penelitian berusia diantara 20-30 tahun dan 58 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung atau 73,4% dari jumlah sampel penelitian berusia di atas 30 tahun. Dengan

demikian sampel dalam penelitian ini didominasi dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berusia di atas 30 tahun.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut adalah deskripsi jawaban responden dalam penelitian ini:

**Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mampu menganalisa permasalahan yang terjadi dengan baik	45	57	32	40,5	1	1,3	1	1,3	0	0
2	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung selalu teliti dalam menyelesaikan permasalahan	41	51,9	32	40,5	4	5,1	1	1,3	1	1,3
3	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik	0	0	1	1,3	7	8,9	57	72,2	14	17,7
4	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan nasihat kepada karyawan dengan bahasa yang santun	0	0	1	1,3	8	10,1	59	74,7	11	13,9

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya	41	51,9	35	44,3	1	1,3	2	2,5	0	0

6	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan <i>punishment</i> kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa terkecuali	39	49,4	37	46,8	3	3,8	0	0	0	0
7	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terbuka untuk mendengar kritik dan saran dari karyawan	41	51,9	34	43	3	3,8	1	1,3	0	0
8	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mempertimbangkan saran yang diberikan karyawan dalam mengambil keputusan	47	51,9	34	43	3	3,8	1	1,3	0	0
9	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bersikap tegas dalam menghadapi karyawannya	47	59,5	29	36,7	1	1,3	1	1,3	1	1,3
10	Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bersungguh-sungguh dalam menjalankan semua tugasnya	48	60,8	27	34,2	3	3,8	1	1,3	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel kepemimpinan pada tabel 4.3 diketahui bahwa respon terendah untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-3 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan tidak ada respon (0%) dan pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan tidak ada respon (0%). Respon tertinggi untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-10 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara

VII Bandar Lampung bersungguh-sungguh dalam menjalankan semua tugasnya” dengan respon sebanyak 48 orang (60,8%).

Respon terendah untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-3 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan respon sebanyak 1 orang (1,3%) dan pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan respon 1 orang (1,3%). Respon tertinggi untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-6 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa terkecuali” dengan respon sebanyak 37 orang (46,8%).

Respon terendah untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-1 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mampu menganalisa permasalahan yang terjadi dengan baik” dengan respon sebanyak 1 orang (1,3%), pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan respon 1 orang (1,3%) dan butir pernyataan ke-9 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bersikap tegas dalam menghadapi karyawannya” dengan respon 1 orang (1,3%). Respon tertinggi untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan nasihat kepada karyawan dengan bahasa yang santun” dengan respon sebanyak 8 orang (10,1%).

Respon terendah untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-6 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa terkecuali” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan nasihat kepada karyawan dengan bahasa yang santun” dengan respon sebanyak 59 orang (74,7%).

Respon terendah untuk jawaban sangat tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-1 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mampu menganalisa permasalahan yang terjadi dengan baik” dengan tidak ada respon, ke-5 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugasnya” dengan tidak ada respon, ke-6 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan *punishment* kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa terkecuali” dengan tidak ada respon, ke-7 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terbuka untuk mendengar kritik dan saran dari karyawan” dengan tidak ada respon, ke-8 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mempertimbangkan saran yang diberikan karyawan dalam mengambil keputusan” dengan tidak ada respon, ke-10 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bersungguh-sungguh dalam menjalankan semua tugasnya” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memberikan nasihat kepada karyawan dengan bahasa yang santun” dengan respon sebanyak 11 orang (13,9%).

**Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan dilakukan secara optimal	9	11,4	66	83,5	4	5,1	0	0	0	0
2	Semua tugas yang diberikan diterima dengan suka cita	11	13,9	62	78,5	2	2,5	4	5,1	0	0
3	Pekerjaan secara individu selalu mencapai target	16	20,3	58	73,4	3	3,8	2	2,5	0	0
4	Kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung selalu tercapai	16	20,3	54	68,4	6	7,6	3	3,8	0	0
5	Mempertahankan posisi jabatan saat	14	17,7	61	77,2	2	2,5	2	2,5	0	0

	ini sekuat mungkin										
6	Bertahan secara optimal untuk tetap menjadi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	7	8,9	67	84,8	2	2,5	3	3,8	0	0
7	Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat tinggi	2	2,5	39	49,4	12	15,2	26	32,9	0	0
8	Nilai-nilai dalam PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung selalu dinjunjung tinggi	6	7,6	67	84,8	2	2,5	4	5,1	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Kepentingan ekonomi menuntut untuk tetap bertahan menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	22	27,8	48	60,8	4	5,1	5	6,3	0	0
10	Berhenti bekerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat merugikan secara individual	15	19	59	74,7	2	2,5	3	3,8	0	0
11	Tuntutan untuk tetap bertahan dalam PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	16	20,3	59	74,7	3	3,8	1	1,3	0	0
12	Kehidupan secara pribadi menjadi baik setelah menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	20	25,3	53	67,1	4	5,1	2	2,5	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel komitmen organisasi pada tabel 4.4 diketahui bahwa respon terendah untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa “Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat

tinggi” dengan respon sebanyak 2 orang (2,5%). Respon tertinggi untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-9 yang menyatakan bahwa “Kepentingan ekonomi menuntut untuk tetap bertahan menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung” dengan respon sebanyak 22 orang (27,8%).

Respon terendah untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa “Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat tinggi” dengan respon sebanyak 39 orang (49,4%). Respon tertinggi untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-6 yang menyatakan bahwa “Bertahan secara optimal untuk tetap menjadi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung” dan pernyataan ke-8 yang menyatakan bahwa “Nilai-nilai dalam PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung selalu dinjunjung tinggi” dengan respon sebanyak 67 orang (84,8%).

Respon terendah untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-2 yang menyatakan bahwa “Semua tugas yang diberikan diterima dengan suka cita”, pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa “Mempertahankan posisi jabatan saat ini sekuat mungkin”, pernyataan ke-6 yang menyatakan bahwa “Bertahan secara optimal untuk tetap menjadi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung”, pernyataan ke-8 yang menyatakan bahwa “Nilai-nilai dalam PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung selalu dinjunjung tinggi”, pernyataan ke-10 yang menyatakan bahwa “Berhenti bekerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat merugikan secara individual”, dengan respon sebanyak 2 orang (2,5%). Respon tertinggi untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa “Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat tinggi” dengan respon sebanyak 12 orang (15,2%).

Respon terendah untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-1 yang menyatakan bahwa “Pekerjaan dilakukan secara optimal” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir

pernyataan ke-7 yang menyatakan bahwa “Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat tinggi” dengan respon sebanyak 26 orang (32,9%). Adapun untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada respon.

**Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden  
Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Membantu menyelesaikan tugas karyawan lain tanpa ada paksaan	1	1,3	41	51,9	12	15,2	25	31,6	0	0
2	Bersedia lembur untuk menggantikan teman kerja yang tidak masuk kerja	3	3,8	59	74,7	15	19	2	2,5	0	0
3	Mendukung semua kegiatan operasional PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	4	5,1	66	83,5	7	8,9	2	2,5	0	0
4	Berpartisipasi secara sukarela dalam semua kegiatan sosial yang diadakan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung	2	2,5	72	91,1	1	1,3	4	5,1	0	0
5	Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	34	43	45	57	0	0	0	0	0	0
6	Kinerja melebihi standar minimum target yang telah ditentukan	3	3,8	63	79,7	9	11,4	4	5,1	0	0
7	Membantu meringankan pekerjaan karyawan lain	3	3,8	48	60,8	14	17,7	14	17,7	0	0
8	Membantu mencari solusi atas permasalahan rekan kerja	2	2,5	62	78,5	11	13,9	4	5,1	0	0
9	Tidak membuat isu-isu yang merusak hubungan	5	6,3	50	63,3	15	19	9	11,4	0	0

	antar karyawan										
10	Terjalin hubungan kerja sama yang baik	4	5,1	58	73,4	7	8,9	10	12,7	0	0

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Konflik interpersonal selalu dihindari	2	2,5	55	69,6	13	16,5	9	11,4	0	0
12	Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik	0	0	30	38	13	16,5	36	45,6	0	0
13	Memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	3	3,8	51	64,6	15	19	10	12,7	0	0
14	Memberikan semangat kepada rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	6,3	50	63,3	13	16,5	11	13,9	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel bahwa *organizational citizenship behavior* pada tabel 4.6 diketahui respon terendah untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-12 yang menyatakan bahwa “Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban sangat setuju terdapat pada butir pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa “Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas” dengan respon sebanyak 34 orang (43%).

Respon terendah untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-12 yang menyatakan bahwa “Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik” dengan respon sebanyak 30 orang (38%). Respon tertinggi untuk jawaban setuju terdapat pada butir pernyataan ke-4 yang menyatakan bahwa “Berpartisipasi secara sukarela dalam semua kegiatan sosial yang diadakan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung” dengan respon sebanyak 72 orang (91,1%).

Respon terendah untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa “ Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban cukup setuju terdapat pada butir pernyataan ke-2 yang menyatakan bahwa “Bersedia lembur untuk menggantikan teman kerja yang tidak masuk kerja”, pernyataan ke-9 “Tidak membuat isu-isu yang merusak hubungan antar karyawan”, dan pernyataan ke-12 “Memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan”, dengan respon sebanyak 15 orang (19%).

Respon terendah untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-5 yang menyatakan bahwa “ Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas” dengan tidak ada respon. Respon tertinggi untuk jawaban tidak setuju terdapat pada butir pernyataan ke-12 yang menyatakan bahwa “Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik”, dengan respon sebanyak 36 orang (45,6%). Adapun untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada respon.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,378 yang diperoleh dari  $df = n-2$  yaitu  $20-2 = 18$  dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,777	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-2	0,563	0,378	0,005	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-3	0,747	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-4	0,678	0,378	0,001	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-5	0,537	0,378	0,007	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-6	0,672	0,378	0,001	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-7	0,741	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-8	0,783	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-9	0,757	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-10	0,676	0,378	0,001	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan pada tabel 4.6 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan

$< \alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kepemimpinan ( $X_1$ ).

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,846	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-2	0,573	0,378	0,004	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-3	0,668	0,378	0,001	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-4	0,724	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-5	0,397	0,378	0,041	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-6	0,737	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-7	0,724	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-8	0,814	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-9	0,705	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-10	0,777	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-11	0,737	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-12	0,596	0,378	0,003	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) pada tabel 4.7 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikan <  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,768	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-2	0,465	0,378	0,019	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-3	0,841	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-4	0,534	0,378	0,008	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-5	0,697	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-6	0,768	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-7	0,389	0,378	0,045	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-8	0,695	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-9	0,768	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-10	0,795	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-11	0,745	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-12	0,762	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-13	0,695	0,378	0,000	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid
Ke-14	0,599	0,378	0,003	0,05	r hitung > r tabel dan Sig < $\alpha$	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada tabel 4.8 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai signifikan  $< \alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Conbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,871	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,894	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,905	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 diketahui bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,871 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,800-1,000 sehingga kepemimpinan mempunyai reabilitas yang sangat tinggi, komitmen organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,894 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,800-1,000 sehingga kepemimpinan mempunyai reabilitas yang sangat tinggi dan *organizational citizenship behavior* (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,905 yang berarti bahwa nilai tersebut berada diantara 0,800-1,000 sehingga kepemimpinan mempunyai reabilitas yang sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan	0,110	0,05	Signifikan $> \alpha$	Normal
Komitmen Organisasi	0,065	0,05	Signifikan $> \alpha$	Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,057	0,05	Signifikan $> \alpha$	Normal

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan sebesar 0,110 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berdistribusi normal. Nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,065 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berdistribusi normal. Nilai signifikan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,057 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,141	0,05	Signifikan $> \alpha$	Linear
Komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	0,148	0,05	Signifikan $> \alpha$	Linear

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan antara kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,141 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi antara kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* berbentuk linear. Nilai signifikan antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,148 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model regresi antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* berbentuk linear.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai VIF	Kondisi	Hasil
Kepemimpinan	1,772	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	1,772	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF kepemimpinan sebesar 1,772 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF komitmen organisasi sebesar 1,772 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
(Constant)	17,413
Kepemimpinan	0,131
Komitmen Organisasi	0,603

a. *Dependent Variabel: Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.13, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,413 + 0,131 X_1 + 0,603 X_2$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 17,413 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak ada atau bernilai nol maka nilai *organizational citizenship behavior* sebesar 17,413.
2. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,131 menunjukkan bahwa jika nilai kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka nilai *organizational citizenship behavior* juga akan naik sebesar 0,131.
3. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,603 menunjukkan bahwa jika nilai komitmen organisasi naik sebesar satu satuan maka nilai *organizational citizenship behavior* juga akan naik sebesar 0,603.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Rumusan Hipotesis:

1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

$H_0$  :Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

$H_a$  :Kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

2. Pengaruh Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

$H_0$  :Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

$H_a$  :Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan  $<$   $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel dan nilai signifikan  $>$   $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berikut adalah hasil uji t variabel kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji t  
Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	$\alpha$	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan	3,420	1,991	0,001	0,05	t hitung > t tabel dan sig < $\alpha$	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan pengaruh antara kepemimpinan dan *organization citizenship behavior* secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df = n-2$  yaitu  $79-2 = 77$  dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,991.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung kepemimpinan (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 3,420 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian t hitung 3,420 > t tabel 1,991 dan nilai signifikan <  $\alpha$  yang artinya H<sub>0</sub> ditola maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berikut adalah hasil uji t variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji t  
Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	$\alpha$	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi	12,652	1,991	0,000	0,05	t hitung > t tabel dan sig < $\alpha$	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan pengaruh antara komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior* secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df = n-2$  yaitu  $79-2 = 77$  dengan taraf signifikan sebesar 5% (0,05), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,991.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t, dapat diketahui nilai t hitung komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 12,652 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian t hitung  $12,652 > t \text{ tabel } 1,991$  dan nilai signifikan  $< \alpha$  yang artinya H<sub>0</sub> ditolak maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F (Uji simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H<sub>0</sub> : Kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

H<sub>a</sub> : Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai F hitung  $> F \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha (0,05)$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima
2. Jika nilai F hitung  $< F \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha (0,05)$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji F Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	$\alpha$	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi	202,744	3,12	0,000	0,05	F hitung > F tabel dan sig < $\alpha$	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber: Data primer tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan pengaruh antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 79-2 = 77$ , sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,12.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 202,744 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian F hitung  $202,744 > F$  tabel 3,12 dan nilai signifikan  $< \alpha$  yang artinya H<sub>0</sub> ditolak maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik juga *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk juga *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, (2012, p.97) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah inti dari pada pengelolaan manajemen sebuah organisasi, karena itu kepemimpinan merupakan motor/penggerak daripada seluruh sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk

mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno: 2014, p.16). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mira (2012) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap OCB. Selanjutnya hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surnyanata dan Ardana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik” dengan respon setuju sebanyak 1 orang (1,3%), cukup setuju sebanyak 7 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 57 orang (72,2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (17,7%). Respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-10 yang menyatakan bahwa “Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bersungguhsungguh dalam menjalankan semua tugasnya” dengan respon sangat setuju sebanyak 48 orang (60,8%), setuju sebanyak 27 orang (34,2%) dan cukup setuju sebanyak 3 orang (3,8%).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kurang baik karena dalam memimpin pimpinan kurang dapat berkomunikasi dan tidak mempunyai kemampuan mendengar yang baik.

#### **4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka

semakin baik juga *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya semakin buruk komitmen organisasi maka semakin buruk juga *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2012, p.140) yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi adalah sikap anggota untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana anggota mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surnyanata dan Ardana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-7 yang menyatakan bahwa “Perasaan emosional terhadap kepentingan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat tinggi” dengan respon sangat setuju sebanyak 2 orang (2,5%), setuju sebanyak 39 orang (49,4%), cukup setuju sebanyak 12 orang (15,2%) dan tidak setuju sebanyak 26 orang (32,9%). Respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-12 yang menyatakan bahwa “Kehidupan secara pribadi menjadi baik setelah menjadi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung” dengan respon sangat setuju sebanyak 20 orang (25,3%), setuju sebanyak 53 orang (67,1%), cukup setuju sebanyak 4 orang (5,1%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,5%).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

yaitu tidak tercapainya kepentingan organisasi yaitu tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan dan komitmen organisasi maka semakin baik juga *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan dan komitmen organisasi maka semakin buruk juga *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2012, p.31) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang melampaui job description formal, persyaratan minimal yang diharapkan oleh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kerja kelompok, atau organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem reward yang formal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surnyanata dan Ardana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yang menyatakan bahwa “Penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas” dengan respon sangat setuju sebanyak 34 orang (43%) dan setuju 45 orang (57%). Respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-12 yang menyatakan bahwa “Konflik interpersonal selalu dapat terselesaikan dengan baik” dengan respon setuju sebanyak 30 orang (38%), cukup setuju sebanyak 13 orang (16,5%) dan tidak setuju sebanyak 36 orang (45,6%).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini konsisten dengan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yaitu OCB pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kurang baik karena karyawan tidak dapat menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal.