

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh karyawan *service divisions* PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan tidak termasuk direktur. Jumlah karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama bulan November 2017, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 40 kuesioner. 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 jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan berjumlah 40 orang.

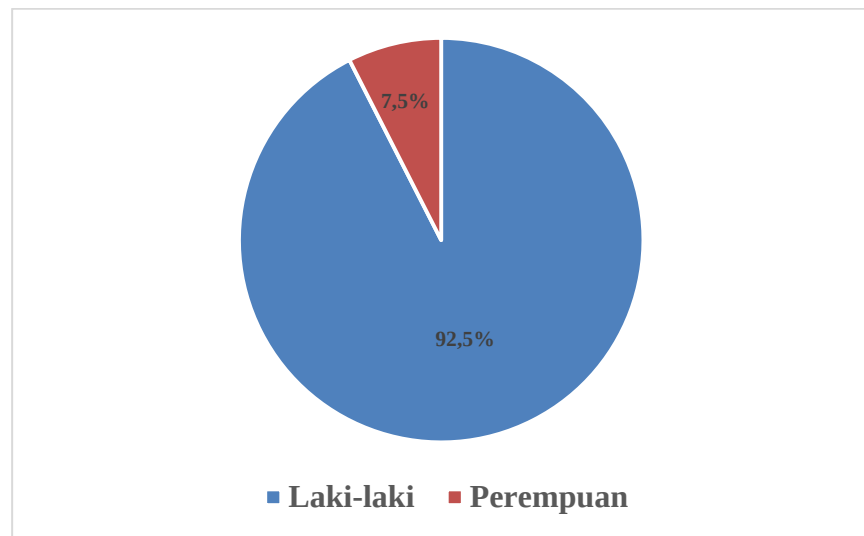
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	37	92,5%
Perempuan	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan grafik 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 37 atau 92,5%.

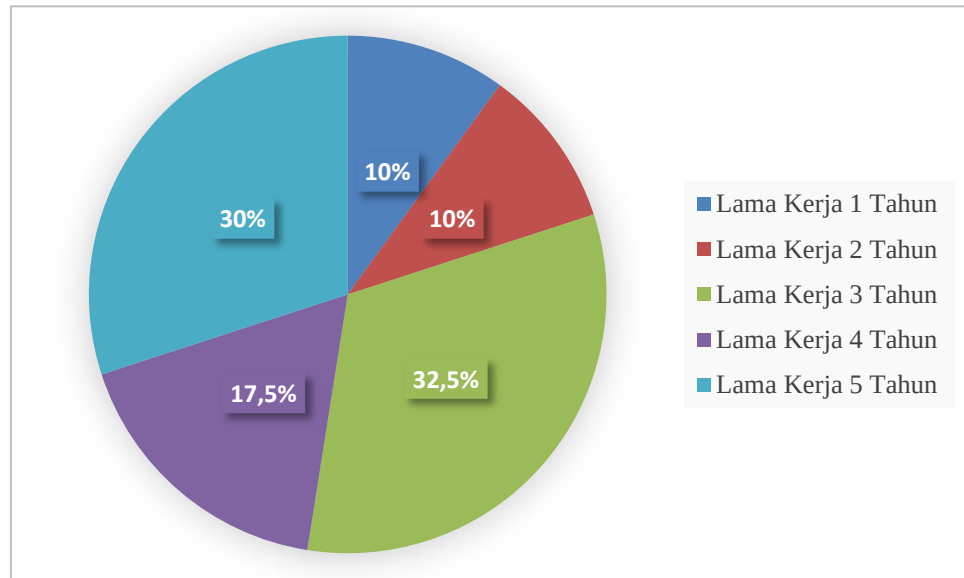
4.1.1.2 Karakteristik Lama Kerja Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 Tahun	4	10,0%
2 Tahun	4	10,0%
3 Tahun	13	32,5%
4 Tahun	7	17,5%
5 Tahun	12	30,0%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Gambar 4.2 Karakteristik Lama Kerja



Berdasarkan grafik 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 4 responden atau 10%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 4 responden atau 10%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 13 responden atau 32,5%, dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 7 responden atau 17,5%, dengan lama kerja 5 tahun sebanyak 12 responden atau 30%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 3 tahun.

4.1.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan *service division* yang disebarkan kepada 40 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Organizational Behavior Citizenship
(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bersikap ramah terhadap rekan sekerja	24	60,0	9	22,5	3	7,5	2	5,0	2	5,0
2	Karyawan membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan banyak	19	47,5	12	30,0	6	15,0	3	7,5	0	0
3	Karyawan sering mengingatkan secara pribadi karyawan lainnya apabila terdapat kesenjangan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya	23	57,5	8	20,0	4	10,0	4	10,0	1	2,5
4	Karyawan Sering memulai percakapan hangat setelah jam pulang kerja bersama karyawan lainnya	21	52,5	7	17,5	5	12,5	6	15,0	1	2,5
5	Karyawan mengikuti dan berpartisipasi dalam meeting di perusahaan	19	47,5	10	25,0	4	10,0	4	10,0	3	7,5
6	Karyawan menjaga tingkat kehadiran agar tetap baik	16	40,0	13	32,5	5	12,5	6	15,0	0	0
7	Karyawan menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal daripada seharusnya	14	35,0	21	52,5	3	7,5	2	5,0	0	0
8	Karyawan sering menghabiskan waktu diluar jam kerja untuk belajar dalam upaya peningkatan kinerja	14	35,0	15	37,5	7	17,5	1	2,5	3	7,5
9	Karyawan cenderung tidak membesar-besarkan masalah yang tidak besar	20	50,0	9	22,5	4	10,0	5	12,5	2	5,0
10	Karyawan selalu memfokuskan pada apa yang salah pada pekerjaan dan bukan pada sisi positifnya	19	47,5	10	25,0	5	12,5	5	12,5	1	2,5
11	Karyawan banyak melakukan hal yang tidak masuk dalam sop, tetapi itu untuk kebaikan perusahaan	18	45,0	12	30,0	5	12,5	3	7,5	2	5,0
12	Karyawan selalu dapat mengikuti perkembangan perusahaan	16	40,0	13	32,5	7	17,5	2	5,0	2	5,0
13	Karyawan senior membantu memberikan orientasi terhadap karyawan yang baru	15	37,5	14	35,0	7	17,5	3	7,5	1	2,5
14	Karyawan mengutamakan dirinya terlebih dahulu ketimbang karyawan lainnya dalam bekerja	17	42,5	14	35,0	4	10,0	3	7,5	2	5,0
15	Karyawan meluangkan waktu untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya semampu yang bisa dikerjakan	18	45,0	13	32,5	5	12,5	2	5,0	2	5,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu Karyawan bersikap ramah terhadap rekan sekerja, sebanyak 24 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 5, yaitu Karyawan mengikuti dan berpartisipasi dalam meeting di perusahaan, sebanyak 3 orang.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	18	45,0	10	25,0	4	10,0	8	20,0	0	0
2	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	9	22,5	13	32,5	15	37,5	3	7,5	0	0
3	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	5	12,5	17	42,5	10	25,0	8	20,0	0	0
4	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	11	27,5	16	40,0	11	27,5	2	5,0	0	0
5	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	8	20,0	13	32,5	14	35,0	5	12,5	0	0
6	Karyawan menyelesaikan kerja sesuai sop	14	35,0	12	30,0	11	27,5	3	7,5	0	0
7	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	9	22,5	13	32,5	5	12,5	5	12,5	0	0
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	10	25,0	12	30,0	14	35,0	4	10,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju paling besar terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga, sebanyak 8 orang.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karayawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	8	20,0	13	32,5	15	37,5	4	10,0	0	0,0
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	7	17,5	15	37,5	14	35,0	4	10,0	0	0,0
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	8	20,0	16	40,0	11	27,5	5	12,5	0	0,0
4	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	17	42,5	11	27,5	7	17,5	5	12,5	0	0,0
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	10	25,5	14	35,5	13	32,5	3	7,5	0	0,0
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	10	25,0	13	32,5	10	25,5	7	17,5	0	0,0
7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	9	22,5	17	42,5	7	17,5	7	17,5	0	0,0
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	12	30,0	13	32,5	11	27,5	4	10,0	0	0,0
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	25,0	13	32,5	12	30,0	5	12,5	0	0,0
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	7	17,5	17	42,5	9	22,5	7	17,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 17 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan, sebanyak 7 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Organizational Citizenship Behavior (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,415	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,823	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,664	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,681	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,826	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,763	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,641	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,730	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,819	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,776	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,583	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,687	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,535	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,573	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,542	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai OCB. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,826 dan paling rendah 0,415. Dengan demikian seluruh item *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,449	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,752	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,479	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,738	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,774	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,621	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,718	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,772	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,738 dan paling rendah 0,449. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,695	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,778	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,856	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,607	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,770	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,635	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,737	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,762	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,672	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,726	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,856 dan paling rendah 0,607. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
OCB	0,747	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja	0,762	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel OCB (X1) sebesar 0,747 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,762 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,771 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
OCB terhadap Kinerja Karyawan	0,350	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,775	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel OCB (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,350 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,775 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.12**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
OCB	0,953	1,050	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,953	1,050	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel OCB, dan Disiplin Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil 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 ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13**Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**

R	R Square
0,828	0,686

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,828 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	-4,599
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X₁)	0,190
Disiplin Kerja (X₂)	0,994

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = *Organizational Citizenship Behavior*

X_2 = Disiplin Kerja
 et = Error Trem/ unsur kesalahan

$Y = -4,499 + 0,190 (X_1) + 0,944 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

variabel kinerja karyawan sebesar -4,499 satu-satuan jika variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah *Organizational Citizenship Behavior* naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,190 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,944 satu satuan.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
OCB dan Disiplin Kerja	0,828 ^a	0,686

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,686 artinya variabel OCB (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukan arah hubungan antara OCB (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika OCB (X1) Disiplin Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Ha : *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Organizational Citizenship Behavior (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.16
HasiL Uji t *Organizational Citizenship Behavior* (X_1)
terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_1)	3,080	2,024	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 2,024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.16 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 3,080 > t_{Tabel} 2,024$ yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis I : *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Ha : Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₂)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₂)	7,627	2,024	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 2,024.

Berdasarkan Tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian t_{Hitung} 7,627 > t_{Tabel} 2,024 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Hipotesis II : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

4.5.2 Hasil Uji F (X₁X₂Y)

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

Ho = *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Ha = *Organizational Citizenship Behavior* (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.

Organizational Citizenship Behavior (X₁) Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)</i>	40,374	3,25	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 40,374 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($40-3=37$) adalah 3,25. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $40,374 > 3,25$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : *Organizational Citizenship Behavior (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan.*

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Karyawan yang menerapkan OCB dalam perusahaan dengan membantu rekan kerja lain yang mengalami beban kerja yang lebih akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, karyawan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu (2013) Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketaatan jam kerja, tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap SOP berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, baik dilihat dari kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dengan adanya karyawan yang selalu hadir dalam setiap pekerjaan, serta ketaatan terhadap jam kerja, perturan kerja, dan prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditentukan perusahaan ternyata berkontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F terlihat pada tabel anova diperoleh nilai $\text{sig} < \alpha$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari *organizational citizenship behavior* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang menerapkan OCB dengan cara membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut serta kesadaran seorang karyawan dalam disiplin untuk selalu hadir dalam pekerjaannya, mentaati aturan-aturan yang ada di perusahaan dengan taat dalam jam bekerja yang artinya akan membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga tujuan perusahaan dapat di capai.

