

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Nasmoco

PT Nasmoco adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif melayani penjualan unit mobil, jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan *spare part* (penyedia suku cadang). 15 April 1961 merupakan tonggak perusahaan memulai perjalanannya menuju perusahaan otomotif yang professional sebagai Main Dealer Toyota untuk wilayah Jateng dan DIY. Adanya kesamaan visi, cara pandang, dan kebulatan tekad dari para *founder* Bapak AH. Budi (alm), Bapak Hadi Soejanto (alm), Bapak Bambang Budi Hariono (alm) dan Bapak H. Zoebaidi Maksoem untuk mampu merubah impian menjadi kenyataan telah membawa perusahaan memiliki semangat juang dalam menapaki tangga keberhasilan.

Perkembangan perusahaan di setiap periode waktu memberikan bukti bahwa arah perusahaan ini tetap berada pada jalur kesuksesan. Diawali dengan hanya menjual 7 unit Toyota Tiara, kini perusahaan mampu menjual ribuan unit kendaraan *PT. New Ratna Motor* melalui jaringan Dealer *Nasmoco Group* dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelangganpun berkembang secara signifikan dan saat ini memiliki 15 cabang/dealer yang mampu memberikan layanan penjualan unit

kendaraan, service, dan penyediaan spare part di hampir seluruh kota besar di wilayah Jawa Tengah dan DIY. PT New Ratna Motor merupakan salah satu dari 5 jaringan utama PT Toyota Astra Motor yang merupakan Agen Tunggal Pemegang Merek Toyota di Indonesia dalam memasarkan produk Toyota untuk wilayah Jateng & DIY melalui jaringan Nasmoco Group.

PT. Nasmoco Janti yang berdiri pada tahun 2003 di Jl. Ringroad Timuyr 58.A, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta adalah salah satu main dealer perusahaan mobil Toyota PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Untuk memberikan total pelayanan kepada pelanggan PT. New Ratna Motor melalui jaringan Nasmoco Group tidak hanya fokus pada penjualan unit mobil melainkan juga pada layanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan spare part (penyediaan suku cadang). Nasmoco Kredit, Nasmoco Proteksi dan Nasmoco Rental akan memberikan kemudahan serta kenyamanan pelanggan dalam bertransaksi dengan kami untuk memiliki ataupun menikmati kendaraan Toyota.

2. Visi dan Misi PT Nasmoco

Sebagai perusahaan otomotif yang profesional dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan PT New Ratna Motor melalui jaringan Nasmoco Grup menjalankan perusahaan dengan visi dan misi sebagai berikut:

VISI

Menjadi pelaku bisnis dibidang otomotif yang profesional, berkualitas dan sebagai pemimpin pasar di era global.

MISI

Meningkatkan profesionalisme karyawan dengan berbasiskan tehnologi modern untuk memberikan totalitas kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan yang optimal bagi pemegang saham. Terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta ikut berperan dalam kepedulian lingkungan dan sosial.

3. Pelayanan

a) General Repair

Untuk layanan General Repair, bengkel Nasmoco telah dilengkapi peralatan Hi-Tech, seperti Intelligent Tester, CO Tester/Gas Analyzer, dengan jumlah stall 205. Bengkel juga dilengkapi dengan 15 armada Toyota Home Service, 3 armada Bengkel Keliling Dyna, serta 2 armada Car Transporter yang siap melakukan layanan selama 24 jam.

b) Body Repair & Paint

Layanan Body Repair & Paint, bengkel Nasmoco telah dilengkapi fasilitas Ruang Epony/Surfacer, Mixing Machine, Spraybooth + Oven (Combybooth), Car Bench/ Frame Aligner, Special Service Tool, dengan jumlah stall 70. Rangkaian prestasi tersebut sebagai bukti

nyata kami dalam usaha meningkatkan kemampuan ketrampilan dan profesionalisme jajaran After Sales Service dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan.

c) *Parts*

PT New Ratna Motor secara aktif berusaha meningkatkan Layanan Purna Jual (Layanan Bengkel) dan Suku Cadang. Kami memiliki Part Depo seluas 4.200 m² sebagai gudang penyimpanan dan persediaan suku cadang yang mampu menyimpan 11.300 item dan telah mengaplikasikan Management Inventory Toyota, seperti JIT KANBAN dan HEI JUNKA. Sedangkan nilai persediaan stock suku cadang di seluruh dealer Nasmoco Group mencapai 6.500 item.

4. Sumber Daya Manusia

PT New Ratna Motor dan Nasmoco Group memandang penting peran SDM dalam memberikan kontribusi bagi kesuksesan bisnis perusahaan sehingga pengelolaan dan pengembangan asset sumber daya manusia merupakan bagian dari langkah strategis dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan. Program-program pengelolaan dan pengembangan SDM didasarkan pada standar kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam iklim bisnis yang kompetitif.

Salah satu komitmen terhadap pengembangan SDM diwujudkan dengan adanya Training Center sebagai pusat pengembangan kompetensi (*Skill, Knowledge & Attitude*) di Jl. Raya Kaligawe Km. 5 Semarang

dengan luas + 900 m² dan dilengkapi dengan sarana prasarana pendukung dalam proses belajar dan mengajar.

Proses pengembangan SDM yang dilakukan secara berkesinambungan dengan komitmen yang tinggi, mampu memberikan hasil yang menggembirakan diantaranya kami berhasil menjuarai beberapa kontes tingkat Nasional dan Internasional dalam lingkup Toyota, seperti kontes teknisi Body Paint & Repair, General Repair, Service Advisor, Supervisor serta kontes Kepala Cabang, dll.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diambil secara langsung terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih untuk menghimpun data dari lapangan.. Pada penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT Nasmoco Janti Yogyakarta. Dari hasil pengumpulan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dibagikan	140 kuisisioner
Kuisisioner yang kembali	140 kuisisioner
Response rate	100%

Sumber data diolah tahun 2018

2. Deskripsi Responden

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Nasmoco Janti Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan 140 orang karyawan. Dengan menggunakan teknik sensus maka keseluruhan jumlah populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Dari total kuisisioner yang dibagikan kepada 140 responden, kuisisioner yang kembali yaitu seluruh kuisisioner, sehingga dapat dikatakan bahwa *response rate* nya bernilai 100%.

C. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,5$ (Ghozali, 2011).

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibata Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KETERLIBATAN 1	0,000	Valid
KETERLIBATAN 2	0,000	Valid
KETERLIBATAN 3	0,000	Valid
KETERLIBATAN 4	0,000	Valid
KETERLIBATAN 5	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Keterlibatan Kerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KEPUASAN 1	0,000	Valid
KEPUASAN 2	0,000	Valid
KEPUASAN 3	0,000	Valid
KEPUASAN 4	0,000	Valid
KEPUASAN 5	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai

setiap item pertanyaan adalah 0,000, sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
OCB 1	0,000	Valid
OCB 2	0,000	Valid
OCB 3	0,000	Valid
OCB 4	0,000	Valid
OCB 5	0,000	Valid
OCB 6	0,000	Valid
OCB 7	0,000	Valid
OCB 8	0,000	Valid
OCB 9	0,000	Valid
OCB 10	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel OCB. Dari data diatas, dapat dilihat hasil uji validitas nilai setiap item pertanyaan adalah 0,000, sehingga semua item pertanyaan tiap variable dinyatakan valid karena tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
KINERJA	0,000	Valid
KINERJA	0,000	Valid
KINERJA	0,155	Tidak Valid
KINERJA	0,000	Valid
KINERJA	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Pada tabel merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja. Dari data diatas dapat diketahui bahwa 4 item pertanyaan memiliki nilai dibawah 0,05, dan 1 item pertanyaan pada OCB 8 bernilai 0,155 lebih besar dari 0,005 artinya tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrumen. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Sekaran dalam Rahmawati dkk,2016)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS*. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrume, sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
Keterlibatan kerja	0.790	Reliabel
Kepuasan kerja	0.753	Reliabel
OCB	0.753	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.688	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari data di atas hasil uji reliabilitas untuk 4 variabel pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja, OCB, dan Kinerja Karyawan. Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif sebagai berikut

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

1 - 1,8 = Sangat rendah/kurang baik.

1,8 - 2,6 = Rendah/tidak baik.

2,7 - 3,4 = Cukup.

3,5 - 4,3 = Tinggi/baik.

4,4 - 5 = Sangat tinggi/sangat baik.

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, OCB, dan kinerja.

a) **Variabel Keterlibatan Kerja**

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median
1	Terlibat pada pekerjaan/tugas merupakan hal terpenting bagi saya	3	5	4,30	4
2	Saya memiliki minat yang sangat tinggi pada pekerjaan/tugas yang saya jalankan saat ini	3	5	4,24	4
3	Saya memiliki keterlibatan yang sangat tinggi pada pekerjaan saya dan susah untuk berhenti dari pekerjaan ini	3	4	3,60	4
4	Saya sangat menikmati/hanyut dengan pekerjaan yang saya jalani	3	5	4,39	4
5	Pekerjaan saya saat ini sudah menjadi bagian dari hidup saya	3	5	3,94	4
<i>Mean</i>				4,094	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata

jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,094, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan Nasmoco Janti masuk kedalam kategori tinggi.

b) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median
1	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya	3	5	4,24	4
2	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	3	4	3,57	4
3	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan	3	5	3,64	4
4	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	3	5	4,26	4
5	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	4	5	4,68	4
<i>Mean</i>				4,078	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,078, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Nasmoco Janti masuk kedalam kategori tinggi

c) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Median
1	Saya bersedia menggantikan tugas rekan kerja yang sedang tidak masuk	3	5	3,99	4
2	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan pekerjaan	4	5	4,71	5
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan standar profesional	3	5	4,64	5
4	Saya mematuhi peraturan yang berlaku	4	5	4,91	5
5	Saya dengan senang hati mendamaikan rekan kerja apabila diantara mereka terjadi konflik	4	5	4,63	5
6	Saya tidak mempermasalahkan gangguan- gangguan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan	3	5	3,86	4
7	Saya siap membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan-perubahan	3	5	4,08	4
8	Saya bersedia membantu rekan kerja dan organisasi untuk menyelesaikan masalah	3	5	4,19	4
9	Saya selalu bisa bersikap sopan kepada pasien/ konsumen dalam kondisi apapun	4	5	4,70	5
10	Saya berpartisipasi didalam pekerjaan secara bertanggungjawab	4	5	4,70	5
<i>Mean</i>				4,441	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan

responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,441, hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Nasmoco Janti masuk kedalam kategori sangat tinggi.

d) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya sangat efektif dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan saya	4	5	4,37	4
2	Saya terkadang bekerja lebih keras daripada yang seharusnya karena saya menikmati pekerjaan saya	3	5	3,77	4
3	Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar kerja saya	2	4	2,82	4
4	Saya sering mencoba memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan yang lebih efektif	3	5	3,77	4
5	Saya merasa bangga dan puas ketika dapat melakukan pekerjaan dengan baik	3	5	4,37	4
<i>Mean</i>				3,82	

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Pada tabel dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3 dan

nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 3,82, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan Nasmoco Janti masuk kedalam kategori tinggi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

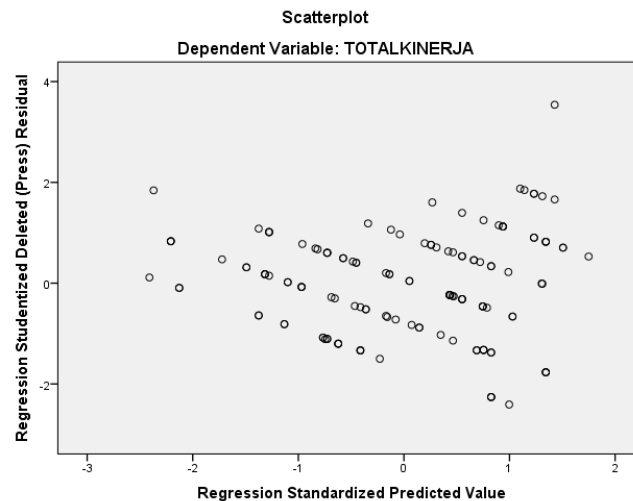
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,433	2,310	Tidak ada multikolonieritas
Kepuasan kerja	0,519	1927	
OCB	0,510	1,960	

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.11 bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai < 10 . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplots*, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, (2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

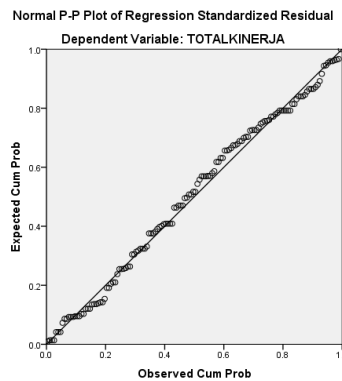


Gambar 4.1
Grafik Scatterplot

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji ini dilakukaj untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada model regresi:



Gambar 4.2
Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,731	Berdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.12 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,731 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

D. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 4.13
Persamaan Regresi Pertama

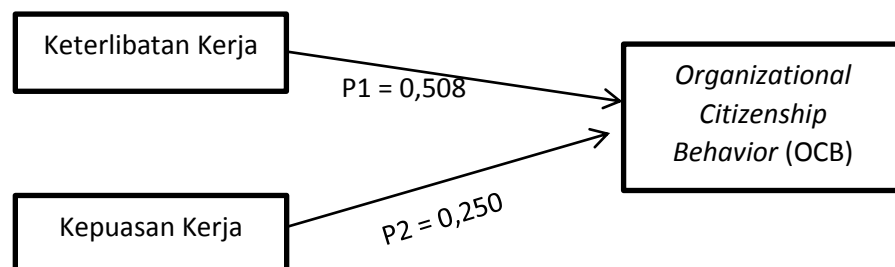
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Keterlibatan Kerja	0,482	0,508	0,000
Kepuasan Kerja	0,482	0,250	0,003

Sumber : data primer diolah, 2018

*Variabel Dependen (OCB)

Pada tabel 4.13 merupakan pengaruh dari variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB. Dapat diketahui hasil uji t statistik pada variabel keterlibatan kerja nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan **H1 diterima**. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan **H2 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,482 atau 48,2% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sisanya sebesar 51,8% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,508 dan p2 sebesar 0,250.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4.3
Model Jalur Regresi
Pertama

Pada gambar dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar 0,508. merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel keterlibatan kerja terhadap OCB dan p2 sebesar 0,250 merupakan jalu pengaruh dari kepuasan kerja terhadap OCB.

2. *Path Analysis* Tahap Kedua

Tabel 4.14
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Keterlibatan Kerja	0,33	0,046	0,661
Kepuasan Kerja		0,299	0,002
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)		0,319	0,001

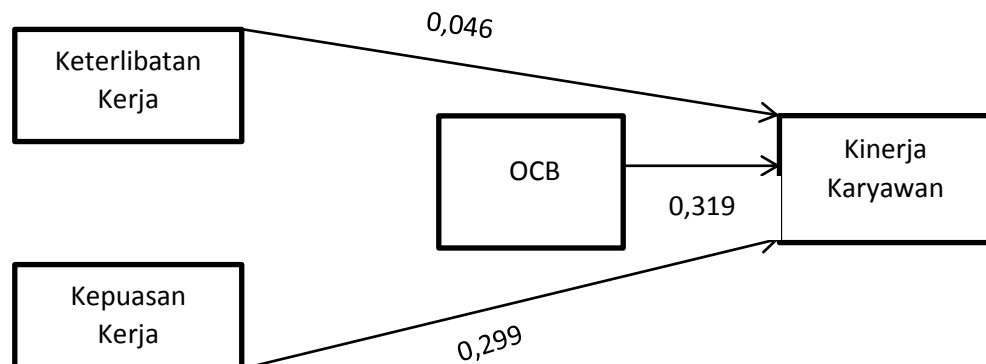
Sumber : data primer diolah, 2018

*Variabel Dependén (Kinerja)

Pada tabel 4.14 diatas merupakan pengaruh dari variabel keterlibatan kerj, kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari OCB terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,661 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel variabel kinerja dan **H4 ditolak**. Nilai

pengaruh dari variabel kepuasan terhadap variabel kinerja sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,330 atau 33 % merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel keterlibatan kerja,kepuasan kerja, dan OCB terhadap kinerja sisanya sebesar 77 % merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p1 sebesar 0,046 p2 sebesar 0,299 dan p3 sebesar 0,319.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :



Gambar 4.4
Model Jalur Regresi Kedua

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 4.13 dan 4.14 di atas diketahui bahwa untuk mengetahui nilai mediasi

bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Pada penelitian ini sobel test dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja melalui OCB, hasil kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar 3,68956821, nilai z yang diperoleh sebesar $3,68956821 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa OCB memediasi hubungan pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga **H6 diterima**.

Uji sobel test yang kedua yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 1,98752543. Nilai z yang diperoleh sebesar $1,98752543 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa OCB memediasi hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga **H7 diterima**.

E. PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat OCB. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung dan diterima.

Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Keterlibatan kerja menunjukkan tingkat seberapa jauh seseorang mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaannya. turut aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya. Karyawan yang bekerja pada perusahaan maka ia harus turut serta dan berkontribusi untuk perusahaan, maka karyawan harus terlibat dalam pekerjaan yang telah ditetapkan demi kelangsungan perusahaan. Keterlibatan kerja pada karyawan Nasmoco Janti memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, para karyawan menganggap pekerjaan merupakan hal yang terpenting bagi kehidupannya dan mereka memiliki minat yang tinggi sehingga hanyut dalam pekerjaan yang ia laksanakan dan menganggap pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Bekerja dalam suatu perusahaan, dan seorang karyawanlah bertugas untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan diberi target untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti halnya di Nasmoco Janti, para karyawan yang bekerja diberi target untuk dapat memberikan suatu hasil pekerjaan

yang baik, maka dengan ditetapkan target bagi seorang karyawan dirinya harus terlibat dan menjalankan pekerjaan untuk mencapai target.

Keterlibatan kerja yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan sikap positif dan berkontribusi untuk perusahaannya, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Dengan karyawan terlibat dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya, maka ia merasa pekerjaan penting bagi dirinya ia rela dan bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar dari apa yang telah ditetapkan. Tingkat OCB yang dimiliki karyawan Nasmoco sangat tinggi, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan karyawan bersedia membantu rekan kerja, mematuhi peraturan yang berlaku, melakukan pekerjaan dengan profesional, dan berpartisipasi dalam pekerjaan dengan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra (2013), Nwibere (2014), Elizabeth (2017), dan Nursanti (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang

karyawan maka akan mempengaruhi tingkat OCB. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H2 terdukung dan diterima.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kesesuaian antara harapan dari seseorang dengan imbalan dari pekerjaan. Karyawan Nasmoco Janti merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga antara harapan dan keinginan dengan imbalan pekerjaan sesuai yang dikehendaki para karyawan. Karyawan Nasmoco Janti merasakan kepuasan kerja karena berbagai faktor yaitu karyawan puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan karena dia merasa akan apa yang telah menjadi tugas baginya, karyawan juga merasa puas terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, dan juga karyawan merasakan kepuasan kerja karena rekan kerjanya yang menyenangkan.

Seorang karyawan dengan kepuasan yang tinggi maka akan senang, dan kesenangan akan berdampak pada perilaku yang selalu senang dan melakukan hal dengan yang berlebih dari apa yang telah ditentukan hal tersebut dapat meningkatkan OCB. Kepuasan berdampak secara langsung terhadap OCB karyawan Nasmoco Janti, karena mereka merasa puas terhadap perusahaannya, rekan kerja dan lingkungan disekitarnya maka para karyawan akan bersedia dan sukarela untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang ditetapkan karena mereka merasa senang melakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nursanti (2015), Kharismasyah (2017), Putrana (2016), Utami (2016), Hapsari (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bahwa semakin tinggi OCB yang dimiliki seseorang karyawan maka kinerjanya juga akan tinggi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H3 terdukung dan diterima.

OCB sebagai perilaku yang melebihi dari yang telah ditentukan dan dilakukan dengan perasaan sukarela. OCB yang ada pada karyawan Nasmoco Janti terlihat cukup tinggi, hal tersebut diperlihatkan dengan karyawan yang bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, karyawan Nasmoco Janti juga menunjukkan sikap OCB yang baik yang ditunjukkan dengan bersikap sopan kepada konsumen, karena Nasmoco Janti perusahaan yang bersifat melayani maka karyawannya menunjukkan sikap yang ramah dan sopan terhadap konsumen.

Karyawan Nasmoco Janti menunjukkan OCB yang tinggi dan OCB merupakan perilaku yang melebihi dari yang telah ditentukan dan dilakukan dengan perasaan sukarela, karyawan yang memiliki OCB tinggi maka kinerja karyawan tersebut meningkat, karena karyawan

melaksanakan kegiatan melebihi dari yang telah ditetapkan , berarti ketika dia melakukan hal tersebut maka pekerjaan yang telah ditetapkan telah terlaksana sehingga dapat terlihat bahwa kinerjanya baik. Hal tersebut juga terlihat pada Karyawan Nasmoco Janti yang menunjukkan hasil bahwa tingkat kinerja karyawan Nasmoco Janti tinggi, dibuktikan dengan banyaknya prestasi – prestasi yang telah diraih oleh perusahaan maupun dari individu karyawan. Banyak penghargaan yang diraih Nasmoco Janti dalam pelayanannya dan kinerja karyawan yang baik, misalnya pada saat *Dealer Awards* yang dilaksanakan oleh PT Toyota Astra. salah satu karyawann Nasmoco Janti yang meraih teknisi terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kimbal (2015), Jihadi (2017), Lubis (2015), Novelia (2016), Maharani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja dengan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan taraf signifikansi 0,661 dan dengan nilai $\beta = 0,046$ antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Nasmoco Janti. Keterlibatan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Akan tetapi pernyataan tersebut tidak terdapat pada Nasmoco Janti. Kinerja yang tinggi pada Nasmoco Janti tidak disebabkan oleh keterlibatan para karyawannya dalam pekerjaan. Di Nasmoco tingkat keterlibatan kerja para karyawan menunjukkan hasil yang tinggi tetapi hal tersebut tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerjanya dan tidak dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang baik. Para karyawan Nasmoco Janti melibatkan diri dalam pekerjaannya karena mereka bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga mereka harus dan mau tidak mau melibatkan dan turut hanyut dalam pekerjaan agar dapat mencapai tugas apa yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Handoyo (2017), Kimbal (2015), Putri (2017), Suharmono (2016) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki taraf signifikan diatas 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan seorang

karyawan maka tingkat kinerjanya juga tinggi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kesesuaian antara harapan dari seseorang dengan imbalan dari pekerjaan. Karyawan Nasmoco Janti merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga antara harapan dan keinginan dengan imbalan pekerjaan sesuai yang dikehendaki para karyawan. Karyawan Nasmoco Janti merasakan kepuasan kerja karena berbagai faktor yaitu karyawan puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan karena dia merasa akan apa yang telah menjadi tugas baginya, karyawan juga merasa puas terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, dan juga karyawan merasakan kepuasan kerja karena rekan kerjanya yang menyenangkan. Kinerja para karyawan Nasmoco Janti menunjukkan hasil yang tinggi karena kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Nasmoco Janti. Hal tersebut dapat dilihat dari prestasi – prestasi yang didapatkan oleh karyawan Nasmoco Janti dalam penghargaan yang diselenggarakan oleh Toyota Astra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lumbantoruan (2015) , Maharani (2013), Kartika (2016) , Prastyo (2016) , Ni'mah (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Culture Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi karena keterlibatan kerja karyawan yang tinggi, sehingga hal tersebut dapat menaikkan OCB yang terjadi pada karyawan Nasmoco Janti. Karyawan Nasmoco Janti memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki minat yang tinggi dan menganggap pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Ketika karyawan melibatkan dirinya terhadap pekerjaannya maka mereka rela untuk membantu temannya dan melakukan tugas melebihi dari apa yang sudah ditetapkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan OCB dan kinerjanya menjadi tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setyani (2013) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan melalui *Organizational Culture Behavior* (OCB).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi karena kepuasan kerjanya yang tinggi yang dapat meningkatkan OCB. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi dengan melalui OCB.

Karyawan Nasmoco Janti menunjukkan kinerja yang tinggi dipengaruhi karena sifat membantu rekan kerja, melakukan pekerjaan yang melebihi dari yang telah ditetapkan yang merupakan cerminan dari OCB. Tingginya tingkat OCB yang dimiliki karyawan Nasmoco Janti dipengaruhi karena karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dengan suka rela dan senang untuk bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani (2013), Arianto (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan melalui *Organizational Culture Behavior* (OCB).