

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

PT. Asiana Bio Grow adalah perusahaan yang bergerak disektor pertanian yang merupakan salah satu produsen bibit jagung yang berda di Gondang klaten. Kebutuhan dan permintaan benih jagung yang cukup banyak baik untuk kebutuhan konsumsi ataupun kebutuhan industri samapai saat ini belum bisa dipenuhi oleh produksi dalam negeri. Sebgaian besar petani penangkar atau penanam jagung masih menggunakan pola yang tradisionl, yakni menanam jagung bukan dari benih unggul maupun hibrida melainkan dengan benih-benih lokal dengan produktifitas yang rendah, diakibat dengan mahalnya harga benih unggul atau hibrida

Melihat hal tersebut maka PT. Asiana Bio Grow hadir untuk meringankan beban petani dengan meyediakan benih jagung unnggul atau hibrida berkualitas dengan harga terjangkau dan mudah diperoleh dipasaran sehingga petani tradisional dapat menanam benih jagung dengan produktifitas yang tinggi dan akan mengembalikan kesejahteraan petani Indonesia serta dapat memenuhi kebutuhan dalam negeri.

Pada penelitian ini, untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan PT Asiana Bio Grow tentang OCB, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kuesioner disebarkan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner elektronik yang dibuat

menggunakan *google form* dan disebarakan melalui whatsapp yang dilakukan oleh pihak PT Asiana Bio Grow. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan dan mengefisiensikan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Asiana Bio Grow. Adapun kuesioner yang terkumpul dari 16 sampai dengan 21 November 2018 sebanyak 76 tanggapan. Jika dilihat dari jumlah tersebut maka dari total sampel 87 yang memberi tanggapan sebanyak 80,5%.

B. Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk mendapat gambaran dan memudahkan peneliti dalam menjelaskan data yang diperoleh tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dari sampel penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	58	76,3
2	Wanita	18	23,7
Total		76	100

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 2

Dari tabel 4.1 dapat dilihat diketahui bahwa karyawan PT Asiana Bio Grow yang responden pada penelitian ini sebanyak 76 orang. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh

responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 58 orang dengan persentase 76,3%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 18 orang dengan persentase 23,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 25 tahun	6	7,9
2	26 – 30 tahun	9	11,8
3	31 – 35 tahun	19	25,0
4	36 – 40 tahun	22	28,9
5	41 – 45 tahun	9	11,8
6	46 – 50 tahun	7	9,2
7	Lebih dari 50 tahun	4	5,3
Total		76	100

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 2

Dari tabel 4.2 diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Asiana Bio Grow berumur antara 36 – 40 tahun, jumlahnya sebanyak 22 orang atau memiliki presentase 28,9% dari total keseluruhan. Kedua terbanyak yaitu responden yang berumur antara 31-35 tahun, dengan jumlah 19 orang atau memiliki presentase 25%. Responden yang berusia antara 41 sampai dnegan

lebih dari 50 tahun jika dijumlahkan berjumlah 20 orang, atau 26%. Responden yang berusia antara 26 - 30 tahun sebanyak 9 orang atau 11,8% dan responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 6 orang atau 7,9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Asiana Bio Grow berusia dewasa dan cukup sedikit responden yang berusia dibawah 30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	7	9,2
2	SMP	8	10,5
3	SMA	37	48,7
4	Diploma	9	11,8
5	Sarjana (S1)	15	19,7
Total		76	100

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini menyelesaikan pendidikan terakhir hingga SMA, dengan jumlah 37 orang atau 48,7%. Responden yang menyelesaikan pendidikan hingga sarjana sebanyak 15 orang atau 19,7%. Responden yang menyelesaikan pendidikan hingga Diploma 9 orang atau 11,8%. Responden yang menyelesaikan pendidikan

hingga tingkat SMP sebanyak 8 orang atau 10,5% dan responden hanya menyelesaikan pendidikan hingga SD sebanyak 7 orang atau 9,2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	11	14,5
2	1 – 3 tahun	24	31,6
3	> 3 tahun	41	53,9
Total		76	100

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Asiana Bio Grow sudah bekerja lebih dari 3 tahun, dengan jumlah 41 orang atau 53,9%. Responden yang baru bekerja dalam rentang waktu 1 – 3 tahun sebanyak 24 orang atau 31,6% dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang atau 14,5%.

2. Analisis Variabel Penelitian

Analisis variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang hasil penyebaran kuesioner meliputi *mean* dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi, dan

Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian:

Tabel 4.5
Analisis Statistik Deskriptif Variabel OCB

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Saya selalu bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk atau sakit	3,77	Tinggi
2	Saya selalu bersedia membantu proses orientasi karyawan baru tanpa diminta	3,89	Tinggi
3	Saya selalu bersedia menjadi sukarelawan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa diminta	3,97	Tinggi
4	Saya selalu bersedia membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki masalah	3,89	Tinggi
5	Saya selalu bersedia membantu dengan sukarela para tamu yang membutuhkan bantuan	3,84	Tinggi
6	Saya selalu tiba lebih awal di kantor agar dapat bersiap melakukan pekerjaan	3,53	Tinggi
7	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor	4,00	Tinggi
8	Saya tidak pernah menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan	3,81	Tinggi
9	Saya selalu siap segera apabila dibutuhkan berhubungan masalah pekerjaan	3,88	Tinggi
10	Saya selalu menghindari mengambil kelebihan waktu atau korupsi waktu	3,46	Tinggi
11	Saya memiliki toleransi terhadap keadaan di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan kehendak	3,55	Tinggi
12	Saya berusaha menghindari perilaku mengelut tentang pekerjaan	3,94	Tinggi
13	Saya berusaha menghindari kebiasaan untuk membesar-besarkan masalah di lingkungan pekerjaan	3,76	Tinggi
14	Saya selalu bersedia memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan	4,19	Tinggi
15	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja memecahkan permasalahan sehubungan dengan pekerjaan	4,14	Tinggi
16	Saya selalu bersedia membantu mengatur kebersamaan secara departemental	3,56	Tinggi
17	Saya selalu memperhatikan dan menjaga kegiatan seperti kerja sama tim	3,92	Tinggi
18	Saya selalu mengikuti aktivitas-aktivitas di lingkungan pekerjaan	3,93	Tinggi
19	Saya selalu membaca dan mematuhi pengumuman-pengumuman di lingkungan	4,01	Tinggi

No.	Indikator	Mean	Kategori
	pekerjaan		
20	Saya selalu mengikut perkembangan dalam lingkungan pekerjaan	4,03	Tinggi
Total Mean			3,86

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan nilai rata-rata dan kategori dari variabel *organizational citizenship behavior* masuk pada kategori tinggi karena memiliki rentang nilai antara 3,4 – 4,2. Pada variabel OCB pernyataan tentang kesediaan memberikan saran dan informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,19. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu tentang menghindari mengambil kelebihan waktu atau korupsi waktu dengan nilai rata-rata 3,46. Nilai rata-rata variabel OCB sebesar 3,86, yang artinya rata-rata pernyataan tentang OCB dijawab pada kategori tinggi.

Tabel 4.6
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Saya merasa nyaman untuk bekerja	3,88	Tinggi
2	Saya bekerja pada perusahaan terbaik	3,98	Tinggi
3	Saya merasa seperti keluarga besar	4,01	Tinggi
4	Saya rugi apabila keluar dari perusahaan	4,05	Tinggi
5	Saya memiliki kesempatan bekerja pada perusahaan terbaik	4,07	Tinggi
6	Saya merasa terganggu jika meninggalkan organisasi	4,25	Sangat Tinggi
7	Saya tidak tertarik pada tawaran perusahaan lain	3,84	Tinggi
8	Saya loyal terhadap perusahaan	3,82	Tinggi

No.	Indikator	Mean	Kategori
9	Saya berprinsip setia pada perusahaan	3,85	Tinggi
Total Mean			3,98

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan nilai rata-rata dan kategori dari pernyataan pada variabel komitmen organisasi masuk pada kategori tinggi dan sangat tinggi karena memiliki rentang nilai antara 3,4 – 5,00. Pada variabel komitmen organisasi pernyataan tentang merasa terganggu jika harus meninggalkan organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,25. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu tentang sikap loyal dari karyawan terhadap organisasi dengan nilai rata-rata 3,82. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 3,98, yang artinya rata-rata pernyataan tentang komitmen organisasi dijawab pada kategori tinggi.

Tabel 4.7
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Saya mampu bekerja dengans sempurna	3,81	Tinggi
2	Saya mampu bekerja dengan terampil	3,80	Tinggi
3	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan	3,92	Tinggi
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan (lembur)	3,98	Tinggi
5	saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> (batas waktu)	3,81	Tinggi
6	Saya tidak pernah datang terlambat	3,86	Tinggi
7	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang saya kerjakan	3,92	Tinggi
8	Saya selalu menggunakan bahan baku yang sudah ada dengan optimal	3,92	Tinggi

No.	Indikator	Mean	Kategori
9	Saya selalu menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan	3,67	Tinggi
10	Saya selalu berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja	3,93	Tinggi
Total Mean			3,87

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan nilai rata-rata dan kategori dari pernyataan pada variabel kinerja karyawan masuk pada kategori tinggi karena memiliki rentang nilai antara 3,4 – 4,2. Pada variabel kinerja karyawan pernyataan tentang dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan atau lembur memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,98. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu tentang menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,67. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,87, yang artinya rata-rata pernyataan tentang kinerja karyawan dijawab pada kategori tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk menganalisis apakah pernyataan atau instrumen yang digunakan kepada responden dapat benar-benar mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid atau tidak, maka digunakan uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan uji korelasi *product moment*. Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (Sig. < 0,05).

Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB 1	0,018	0,05	Valid
	OCB 2	0,000	0,05	Valid
	OCB 3	0,000	0,05	Valid
	OCB 4	0,000	0,05	Valid
	OCB 5	0,044	0,05	Valid
	OCB 6	0,011	0,05	Valid
	OCB 7	0,042	0,05	Valid
	OCB 8	0,009	0,05	Valid
	OCB 9	0,000	0,05	Valid
	OCB 10	0,002	0,05	Valid
	OCB 11	0,000	0,05	Valid
	OCB 12	0,000	0,05	Valid
	OCB 13	0,000	0,05	Valid
	OCB 14	0,000	0,05	Valid
	OCB 15	0,037	0,05	Valid
	OCB 16	0,048	0,05	Valid
	OCB 17	0,001	0,05	Valid
	OCB 18	0,026	0,05	Valid
	OCB 19	0,024	0,05	Valid
	OCB 20	0,010	0,05	Valid
Komitmen Organisasi	KO 1	0,000	0,05	Valid
	KO 2	0,000	0,05	Valid
	KO 3	0,002	0,05	Valid
	KO 4	0,000	0,05	Valid

Variabel	Indikator	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
	KO 5	0,000	0,05	Valid
	KO 6	0,000	0,05	Valid
	KO 7	0,000	0,05	Valid
	KO 8	0,000	0,05	Valid
	KO 9	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,000	0,05	Valid
	KK 2	0,006	0,05	Valid
	KK 3	0,000	0,05	Valid
	KK 4	0,000	0,05	Valid
	KK 5	0,000	0,05	Valid
	KK 6	0,001	0,05	Valid
	KK 7	0,011	0,05	Valid
	KK 8	0,002	0,05	Valid
	KK 9	0,000	0,05	Valid
	KK 10	0,004	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, hasil uji validitas dari ketiga variabel yaitu *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu 0,05 (Ghozali, 2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel. Uji reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, suatu pernyataan atau

instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior	0,656	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,654	Reliabel

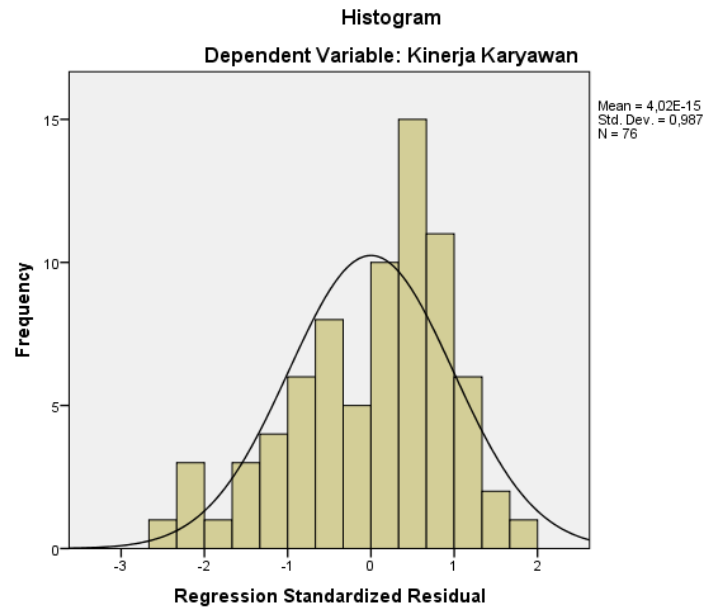
Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 4

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

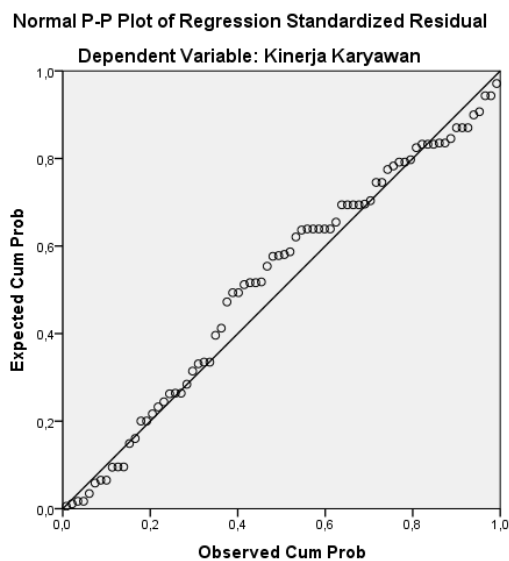
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas sebuah model regresi menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).



Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram
Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5



Gambar 4.2 Uji Normalitas Normal *Probability Plot*
Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Dengan melihat tampilan *Normal Probability Plot* pada Gambar 4.2 menunjukkan letak titik-titik menyebar berimpitan di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara

normal. Disamping itu, Uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil uji statistik nonparametrik *kolomogorov-smirnov* memiliki nilai signifikansi 0,051. Hasil tersebut lebih besar dari signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05 (Ghozali, 2013), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2013) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai $tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

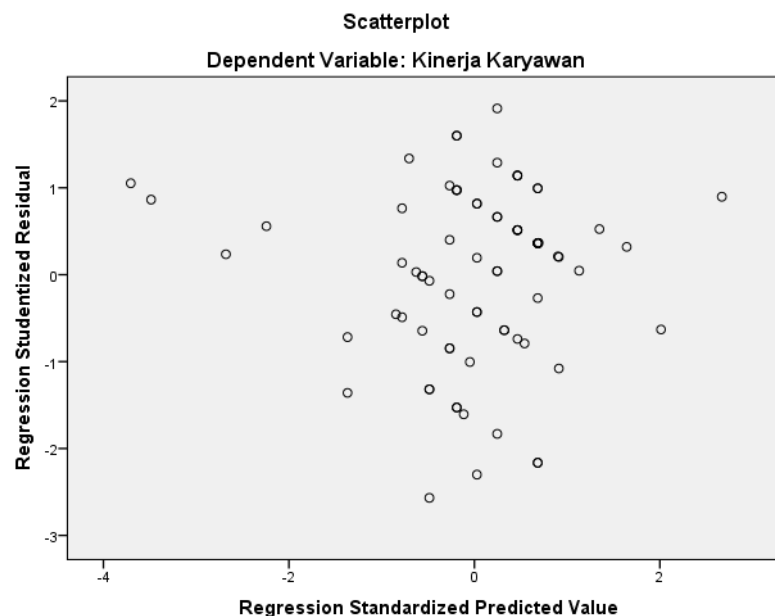
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
OCB	0,657	1,523	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,657	1,523	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari OCB dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dapat menggunakan grafik *scatterplot*.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan gambar tersebut, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Analisis grafik plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan dikarenakan jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting*, maka diperlukan uji statistik lain yang lebih menjamin keakuratan hasil uji heteroskedastisitas. Adapun yang digunakan adalah uji Glejser.

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
OCB	0,25	0,980	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-0,323	0,747	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asiana Bio Grow Klaten. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(constant)	7,860	5,945		1,322	0,190
	OCB (X_1)	0,246	0,095	0,305	2,586	0,012
	Komitmen Organisasi (X_2)	0,331	0,114	0,342	2,900	0,005
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,860 + 0,246X_1 + 0,331X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,860, artinya jika variabel OCB dan Komitmen Organisasi memiliki nilai yang tidak berubah, maka kinerja karyawan memiliki nilai 7,860. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini akan dijelaskan Uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial)

Didalam perumusan masalah yang dijelaskan di Bab sebelumnya peneliti ingin menganalisis pengaruh secara individu variabel OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menganalisis rumusan masalah tersebut digunakan uji t yang diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial diambil dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel *coefficients*. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan signifikansi pengujian dengan $\alpha = 5\%$ (0,05).

Jika signifikansi pengujian $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Jika signifikansi pengujian $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

Berikut adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

	Model	t	Sig.
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₁)	2,586	0,012
	Komitmen Organisasi (X ₂)	2,900	0,005

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 2,586 dengan signifikansi 0,012. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel OCB lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 1 penelitian ini yaitu

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kinerja karyawan memiliki koefisien t sebesar 2,900 dengan signifikansi 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa signifikansi variabel iklan produk pesaing lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 2 penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan kontribusi yang cukup baik untuk menjelaskan variabel dependennya. Nilai determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *adjusted R square* agar dapat mengevaluasi model regresi dengan baik. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,577	0,333	0,314	1,61456

Sumber: Data primer yang diolah, lampiran 6

Hasil perhitungan pada tabel 4.15 diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa OCB dan komitmen

organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 31,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 penelitian ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka faktor OCB harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi OCB seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow.

OCB adalah istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Hubungan antara OCB dan kinerja menurut Putri dan Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan yang memiliki OCB. Hasil analisis deskriptif variabel OCB memiliki total tingkat persetujuan dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Asiana Bio Grow memiliki tingkat OCB yang baik dalam organisasi. Tingginya persetujuan responden terhadap pernyataan OCB menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku-perilaku seperti menolong rekan kerja, sukarela,

toleransi, saling membagi informasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan memberikan dedikasi kepada organisasi. Perilaku OCB tersebut memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini yaitu dikemukakan oleh Putri & Utami (2017) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan dengan OCB. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chelagat *et al.* (2015) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja. Dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor perbankan, *Nairobi County, Kenya* mengungkapkan sebuah pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian sama juga dijelaskan Megawati (2013), Fitriastuti (2013), Aini (2016), Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiana Bio Grow. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka komitmen organisasi harus diperhitungkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Rahayu (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Komitmen kerja di PT Asiana Bio Grow memiliki total rata-rata analisis deskriptif pada kategori tinggi. Artinya secara keseluruhan karyawan PT Asiana Bio Grow memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan dampak positif terhadap organisasi, sehingga ketika dihubungkan dengan kinerja, hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi & Sintaasih (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Aini (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Infomedia Nusantara Surabaya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas, sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan rasa puas dari karyawan tersebut. Penelitian lain yang sependapat dilakukan oleh Ticoalu (2013) dan Rahayu (2017) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.