BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini mengambil sampel karyawan bagian personalia PT. Mustika Ratu, Tbk Ciracas Jakarta Timur. Jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan selama bulan April 2023, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 30.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Perdentase (%)
Wanita	19	63,3 %
Pria	11	36,7%
Total	30	100 %

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Tabel IV.1. menunjukan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin bagian Personalia PT. Mustika Ratu, Tbk. Dari tabel tersebuat melihat bahwa jumlah responden perempuan lebih besar dari jumlah responden laki-laki, jumlah responden perempuan berjumlah 19 orang atau 63,3 % sedangkan pria berjumlah 11 orang atau 36,7%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 Tahun	10	33,3 %
30-40 Tahun	19	63,3 %
40-50 Tahun	1	3,3 %
>50 Tahun	-	-
Total	30	100 %

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV.2. di atas menunjukan responden penelitian karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk bagian personalia berusia antara 30-40 tahun sebanyak 19 orang atau 63,3%, sementara responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3 %, jumlah responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 1 orang atau 3,3%, sedangkan responden berusia lebih dari 50 tahun tidak ada.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV. 3.
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
0 – 3 Taun	25	83,3%
4 – 6 Tahun	5	16,7 %
>7 Tahun	-	-
Total	30	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Tabel IV.3. di atas terlihat bahwa jumlah responden pada karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk bagian Personalia terbanyak yaitu 25 orang atau 83,3% dari total responden yang memiliki masa kerja 0-3 tahun. Di urutan kedua sebanyak 5 orang atau 16,7 % yaitu responden dengan masa kerja 4-6 tahun. Kemudian untuk masa kerja lebih dari 7 tahun tidak ada.

4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV. 4.
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	20	66,7%
D3	2	6,7%
S1	7	23,3%
S2	1	3,3%
S3	-	-
TOTAL	30	100%

Sumber: Data diolah penulis (2023)

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Berdasarkan tabel IV.4. di atas Karakteristik responden pada karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk bagian Personalia berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidkan SMA yaitu sebanyak 20 orang atau 66,7%. Sementara responden yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 6,7%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 23,3%. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 3,3%. Dan sedangkan responden dengan tingkat S3 tidak ada.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban responden tentang variabel pengaruh kompetensi dan organisasi kewargaan (organizational citizenship behaviour) yang disebarkan kepada 30 responden adalah berikut:

1. Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengelolaan data kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan sebagai responden yang berisi 15 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden variabel kompetensi sebagai berikut:

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV. 5.
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	TOTAL RESPONDEN
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam bekerja yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik	0	0	2 6,7%	15 50%	13 43,3%	131	30 100%
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat meneyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0	0	1 3,3%	13 43,3%	16 53,3%	135	30 100%
3.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan	0	0	4 13,3%	16 53,3%	10 33,3%	126	30 100%

	pekerjaan dengan baik							
4.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja	0	1 3,3%	5 16,7%	14 46,7%	10 33,3%	123	30 100%
5.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhdap pekerjaan dengan baik	0	0	2 6,7%	16 53,3%	12 40%	130	30 100%
6.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	2 6,7%	1 3,3%	12 40%	15 50%	130	30 100%
7.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas.	1 3,3%	0	1 3,3%	15 50%	13 43,3%	129	30 100%
8.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	0	0	6 20%	17 56,7%	7 23,3%	121	30 100%
9.	Saya memeiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	1 3,3%	0	3 10%	15 50%	11 36,7%	125	30 100%
10.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi atauran dan norma yang berlaku	1 3,3%	0	2 6,7%	11 36,7%	16 53,3%	131	30 100%
11.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0	2 6,7%	15 50%	13 43,3%	130	30 100%
12.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu	1 3,3%	0	1 3,3%	15 50%	13 43,3%	129	30 100%
13.	Saya selalu hadir tepat waktu	0	1 3,3%	6 20%	10 33,3%	13 43,3%	125	30 100%
14.	Kondisi kantor dan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja	0	1 3,3%	3 10%	13 43,3%	13 43,3%	128	30 100%
15.	Target yang harus dicapai memeberikan saya dorongan yang baik dalam bekerja	0	1 3,3%	2 6,7%	16 53,3%	11 36,7%	127	30 100%
Jumlah		4	6	41	213	186	1.920	100%

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel IV.5. dengan melihat nilai total setiap item pernyataan. Nilai total pada kriteria Sangat Setuju (SS) adalah 186, nilai total pada kriteria Setuju (S) adalah 213, nilai total untuk kriteria N (N) adalah 41, nilai total pada kriteria Tidak Setuju (TS) adalah 6, untuk nilai total pada kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 4. Sementara perolehan skor tertinggi per item pernyataan yaitu 135 pada dimensi pengetahuan, dimana responden mempersepsikan bahwa karyawan dengan pengetahuan yang di miliki, karyawan dapat meneyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan skor terendah per item yaitu121 pada dimensi keterampilan, dimana responden mempersepsikan bahwa karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

2. Responden Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X2)

Berdasarkan hasil pengelolaan data kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan sebagai responden yang berisi 15 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden variabel organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai berikut:

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Tabel IV. 6.
Tanggapan Responden Atas Pernyataan
Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) X2

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	TOTAL RESPONDEN
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya	1 3,3 %	0	6 20%	10 33,3 %	13 43,3%	124	30 100%
2.	Apabila ada pekerjan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya	3 10%	2 6,7%	6 20%	13 43,3 %	6 20%	111	30 100%

3.	Saya akan membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat	4 13,3 %	5 16,7 %	6 20%	5 16,7 %	10 33,3%	106	30 100%
4.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.	0	0	2 6,7%	12 40%	16 53,3%	134	30 100%
5.	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat meneyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	0	0	4 13,3 %	14 46,7 %	12 40%	128	30 100%
6.	Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	1 3,3 %	1 3,3%	3 10%	11 36,7 %	14 46,7%	126	30 100%
7.	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.	1 3,3 %	0	0	13 43,3 %	16 53,3%	133	30 100%
8.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan meneyelesaikannya dengan sungguh-sungguh	0	1 3,3%	7 23,3 %	11 36,7 %	11 36,7%	122	30 100%
9.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.	0	0	7 23,3 %	13 43,3 %	10 33,3%	123	30 100%
10.	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.	0	0	1 3,3%	13 43,3 %	16 53,3%	135	30 100%
11.	Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenang saya	1 3,3 %	1 3,3%	4 13,3 %	12 40%	12 40%	123	30 100%
12.	Saya mengikuti setiap kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan	0	0	6 20%	16 53,3 %	8 26,7%	122	30 100%
13.	Saya selalu hadir dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan	0	1 3,3%	5 16,7 %	15 50%	9 30%	122	30 100%
14.	Saya mengikuti setiap perubahan-perubahan dalam organisasi	0	0	5 16,7 %	15 50%	10 33,3%	125	30 100%

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

15	Saya ikut berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi organisasi	0	1 3,3%	5 16,7 %	14 46,7 %	10 33,3%	123	30 100%
Jumlah		11	12	67	187	173	1.857	100%

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Kesimpulan secara deskriptif untuk variabel ocb dapat dilihat tabel IV.6. dengan melihat nilai total setiap item pernyataan. Nilai total pada kriteria Sangat Setuju (SS) adalah 173, nilai total pada kriteria Setuju (S) adalah 187, nilai total untuk kriteria N (N) adalah 67, nilai total pada kriteria Tidak Setuju (TS) adalah 12, untuk nilai total pada kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 11. Sementara perolehan skor tertinggi per item pernyataan yaitu 135 pada dimensi Sportsmanship, dimana responden mempersepsikan bahwa karyawan akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi. Sedangkan skor terendah per item yaitu 106 pada dimensi Altruism, dimana responden mempersepsikan bahwa karyawan akan membantu teman kerja meskipun pada waktu jam istirahat.

SINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

3. Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengelolaan data kuesioner yang disebar kepada 30 karyawan sebagai responden yang berisi 15 pernyataan dengan menggunakan skala likert. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV. 7.
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	TOTAL RESPONDEN
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilakan telah	1 3,3 %	0	2 6,7%	18 60%	9 30%	124	30 100%

	sesuai dengan harapan perusahaan							
2.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	0	2 6,7%	2 6,7%	16 53,3 %	10 33,3%	124	30 100%
3.	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam meneyelesaikan pekerjaan	0	1 3,3%	8 26,7 %	14 46,7 %	7 23,3%	117	30 100%
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	0	2 6,7%	4 13,3 %	12 40%	12 40%	124	30 100%
5.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	2 6,7 %	0	2 6,7%	12 40%	14 46,7%	126	30 100%
6.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	0	0	2 6,7%	14 46,7 %	14 46,7%	132	30 100%
7.	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	1 3,3 %	0	2 6,7%	16 53,3 %	11 36,7%	126	30 100%
8.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	1 3,3 %	1 3,3%	2 6,7%	14 46,7 %	12 40%	125	30 100%
9.	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	1 3,3 %	1 3,3%	1 3,3%	15 50%	12 40%	126	30 100%
10.	Saya membantu target waktu untuk peneyelesaian pekerjaan dan kegiatan	0	1 3,3%	1 3,3%	14 46,7 %	14 46,7%	131	30 100%
11.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	0	1 3,3%	1 3,3%	17 56,7 %	11 36,7%	128	30 100%
12.	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan	1 3,3 %	0	4 13,3 %	15 50%	10 33,3%	123	30 100%

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

	pekerjaan kepada saya sudah sesuai							
13.	Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan	1 3,3 %	0	2 6,7%	16 53,3 %	11 36,75 %	125	30 100%
14.	Kami bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	0	1 3,3%	1 3,3%	11 36,7 %	17 56,7%	133	30 100%
15.	Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.	1 3,3 %	2 6,7%	4 13,3 %	15 50%	8 26,7%	117	30 100%
Jumlah		9	12	38	219	172	1.881	100%

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat tabel IV.7. dengan melihat nilai total setiap item pernyataan. Nilai total pada kriteria Sangat Setuju (SS) adalah 172, nilai total pada kriteria Setuju (S) adalah 219, nilai total untuk kriteria N (N) adalah 38, nilai total pada kriteria Tidak Setuju (TS) adalah 12, untuk nilai total pada kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 9. Sementara perolehan skor tertinggi per item pernyataan yaitu 133 pada dimensi Kerjasama, dimana responden mempersepsikan bahwa karyawan bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja. Sedangkan skor terendah per item yaitu 117 pada dimensi Kuantitas dan Kerjasama, dimana responden mempersepsikan bahwa Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam meneyelesaikan pekerjaan dan Dalam menjalankan tugas karyawan memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas angket penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Untuk menguji validitas, digunakan kriteria bahwa apabila r hitung > r tabel, maka valid dan apabila r hitung < r tabel, maka tidak valid.

Tabel IV. 8.
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,495	0,361	Valid
2.	0,540	0,361	Valid
3.	0,632	0,361	Valid
4.	0,655	0,361	Valid
5.	0,746	0,361	Valid
6.	0,869	0,361	Valid
7.	0,783	0,361	Valid
8.	0,580	0,361	Valid
9.	0,760	0,361	Valid
10.	0,752	0,361	Valid
11.	0,384	0,361	Valid
12.	0,728	0,361	Valid
13.	0,670	0,361	Valid
14.	0,711	0,361	Valid
15.	0,475	0,361	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel IV.8. hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1) dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kompetensi. Hasil yang diperoleh yaitu nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361), dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,869 dan paling rendah 0,384. Oleh karena itu, semua item pertanyaan mengenai Kompetensi dinyatakan valid. Berdasarkan analisis kuesioner, semua item tersebut dinyatakan valid, dengan tingkat validitas tertinggi sebesar 0,869 dan tingkat validitas terendah sebesar 0,384.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV. 9.
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (X2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,836	0,361	Valid
2.	0, 532	0,361	Valid
3.	0,680	0,361	Valid
4.	0,617	0,361	Valid
5.	0,720	0,361	Valid
6.	0,662	0,361	Valid
7.	0,455	0,361	Valid
8.	0,775	0,361	Valid
9.	0,680	0,361	Valid
10.	0,618	0,361	Valid
11.	0,825	0,361	Valid
12.	0,806	0,361	Valid
13.	0,710	0,361	Valid
14.	0,827	0,361	Valid
15.	0,796	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Penulis

Berdasarkan tabel IV.9, hasil uji validitas variabel OCB (X2) dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai OCB. Hasil yang diperoleh yaitu nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361), dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,836 dan paling rendah 0, 455. Oleh karena itu, semua item pertanyaanmengenai Kompetensi dinyatakan valid. Berdasarkan analisis kuesioner, semua item tersebut dinyatakan valid, dengan tingkat validitas tertinggi sebesar 0,836 dan tingkatvaliditas terendah sebesar 0,455.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,552	0,361	Valid
2.	0,609	0,361	Valid
3.	0,813	0,361	Valid
4.	0,631	0,361	Valid
5.	0,873	0,361	Valid
6.	0,788	0,361	Valid
7.	0,859	0,361	Valid
8.	0,859	0,361	Valid
9.	0,884	0,361	Valid
10.	0,686	0,361	Valid

11.	0,702	0,361	Valid
12.	0,827	0,361	Valid
13.	0,819	0,361	Valid
14.	0,793	0,361	Valid
15.	0,696	0,361	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel IV.10. hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh yaitu nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,361), dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,884 dan paling rendah 0,552. Oleh karena itu, semua item pertanyaan mengenai Kompetensi dinyatakan valid. Berdasarkan analisis kuesioner, semua item tersebut dinyatakan valid, dengan tingkat validitas tertinggi sebesar 0,884 dan tingkat validitas terendah sebesar 0,552.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach

Tabel IV.11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Kompetensi (X1)	0,906	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X2)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel IV.11. hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,946 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kompetensi (X1) sebesar 0,906.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer SPSS for windows dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 12.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51049124
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.066
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel IV.12. diatas didapatkan nilai signifikansi dari nilai absolut residual adalah 0,200. Dikarenakan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat) dalam suatu model regresi. Dalam variabel penelitian ini tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/ Tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas adalah niali Tolerance ≤ 0,010 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Berikut ini hasil uji multikolinearitas:

BINA SARANA INFORMATIKA BSI UNIVERSITAS

Tabel IV.13.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-14.306	5.852		-2.445	.021		
	KOMPETENSI	1.024	.135	.796	7.589	.000	.449	2.229
	OCB	.185	.113	.172	1.638	.113	.449	2.229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas terlihat bahwa pada kolom Collinearity Statistics, semua nilai VIF ≤ 10, baik itu variabel kompetensi maupun ocb yaitu sebesar 2,229. Begitu pula dengan nilai tolerance ≥ 0,1 baik variabel kompetensi maupun ocb yaitu sebesar 0,449. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dan disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

Tabel IV. 14.
Hasil Uji Glesjer

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.570	3.625		2.088	.046
	KOMPETENSI	-.084	.084	-.280	-1.009	.322
	OCB	.008	.070	.031	.110	.913

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.322 untuk variabel Kompetensi, dan 0.913 untuk variabel OCB. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi (X1), OCB (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 25. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda:

Tabel IV. 15.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14.306	5.852		2.445	.021
	Kompetensi	1.024	.135	.796	7.589	.000
	OCB	.185	.113	.172	1.638	.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel IV.15. di atas. hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14{,}306 + 1{,}024X_1 + 0{,}185X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

a. Konstanta sebesar 14,306. Jika variabel kompetensi dan variabel OCB di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 14,306

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 1,024, diartikan bahwa jika kompetensi meningkat dan variabel ocb diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,024.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel ocb pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,185, diartikan jika ocb menunjang dan variabel kompetensi tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya <0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 16.
Hasil Uji t Variabel Kompetensi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.349	5.995		2.227	.034
	Kompetensi	1.188	.093	.924	12.768	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari hasil uji t pada ttabel 4.16 didapatkan nila thitung untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 12,768. Apabila menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% maka dari tabel distribusi tdidapat nilai ttabel untuk df = (α/2; n-k-1) = 0,05 / 2; 30 - 2 – 1 =

(0,025: 27) yaitu 2,052. Dikarenakan thitung lebih besar ttabel (12,768> 2,052) dan sig (0,000 < 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Tabel IV. 17.
Hasil Uji Variabel T Organization Citizenship Behaviour

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.809	8.228		1.435	.162
	OCB	.822	.132	.763	6.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari hasil uji tpada t-tabel IV.17. didapatkan nila thitung untuk variabel OCB (X2) sebesar 6,247. Apabila menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% maka dari tabel distribusi tdidapat nilai ttabel untuk df = (α/2; n-k-1) = 0,05 / 2; 30 - 2 – 1 = (0,025; 27) yaitu 2,052. Dikarenakan thitung lebih besar ttabel (6,247 > 2,052) dan sig (0,000 < 0,05) maka H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

2. Hasil Uji f

Pengujian hipotesis secara simultan atau disebut uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian secara simultan:

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Tabel IV. 18.

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2322.917	2	1161.459	87.747	.000[b]
	Residual	357.383	27	13.236		
	Total	2680.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, Kompetensi

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel IV.18. hasil Uji F diperoleh nilai signifikansi pada kolom Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05 (0,000 < 0,05). Sementara berdasarkan nilai F tabel dengan df1 = k-1 = 3-1 = 2, dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat, sementara df2 = n-k = 30-3 = 27 dengan α = 5% maka nilai F tabel sebesar 3,35. Maka berdasarkan tabel 4.18 hasil Uji F hitung pada kolom F sebesar 87,747 > Ftabel yaitu 3,35. Jadi berdasarkan hasil nilai signifikansi dan nilai F hitung tersebut dapat disimpulakan kompetensi dan ocb secara simultan berepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

3. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (r^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS for windows:

Tabel IV. 19.
Hasil Uji Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931[a]	.867	.857	3.63819
a. Predictors: (Constant), OCB, Kompetensi				

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,867 atau 86,70% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari variabel kompetensi dan ocb terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 13,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. H_1: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk.

Dari hasil uji data yang dilakukan dalam katagorisasi deskriptif, menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu, Tbk. Hasil tersebut ditunjukakan dari hasil uji t yang dilakukan terhadap 30 responden melalui kuesioner dengan 15 pernyataan untuk kompetensi. Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% (α = 0,05). Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar (0,000). Serta dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari pada ttabel (12,768> 2,052). Maka dalam penelitian ini faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan kolerasi antara variabel menunjukkan bahwa kompetensi memeiliki kolerasi kuat antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Ratu, Tbk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahrul Ullum Mustofa (2016); Suhardi (2019); Yuliana (2017);

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Agustina Hanifa, dkk (2016); Ahmad Jusmin, dkk; S. Mujanah, dkk (2019); Idrus, dkk (2014) menyatakan bahwa kompetensi secara persial berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat.

2. H_2 : Pengaruh Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour)* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk

Pengujian juga dilakukkan pada faktor OCB dan dari hasil uji data yang dilakukan dalam kategorisasi deskriptif, menunjukkan bahwa Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour*) X_2 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu, Tbk. Hasil tersebut ditunjukakan dari hasil uji t yang dilakukan terhadap 30 responden melalui kuesioner dengan 15 pernyataan untuk faktor ocb. Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% (α = 0,05). Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar (0,000). Serta dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari pada ttabel (6,247 > 2,052). Maka dalam penelitian ini faktor ocb berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan kolerasi antar variabel menunjukkan bahwa ocb memiliki kolerasi kuat antara variabel Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu, Tbk. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina Hanafi, dkk (2018); Prayago Yuniarto (2018); Suhardi, dkk (2018); Bella Octavian Dini dan Handoyo Djoko Waluyo (2018) menunjukan bahwa ocb berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika tingkat Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour*) meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

3. H_3 Kompetensi dan Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour)* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk

Pengujian dilakukan secara bersamaan pada faktor kompetensi dan ocb terhadap kinerja karyawan dan dari hasil uji data yang dilakukan dalam kategorisasi deskriptif, menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan ocb (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Ratu, Tbk. Hasil tersebut ditunjukakan dari hasil uji f yang dilakukan terhadap 30 responden melalui kuesioner dengan 15 pernyataan. Uji f menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar (0,000). Serta dapat dilihat dari nilai thitung lebih besar dari pada ttabel (6,247 > 2,052). Maka dalam penelitian ini faktor kompetensi dan ocb berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesusai dengan korelasi antar variabel menunjukkan bahwa memiliki korelasi sangat kuat antara variabel Kompetensi dan variabel Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour*). Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Ratu,Tbk. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhardi (2019) menunjukan bahwa kompetensi dan ocb berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitu juga pula jika variabel Organisasi Kewargaan (*Organizational Citizenship Behaviour*) meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

1. Implikasi Teoritis

   a. Pemberian tugas dan tanggung jawab serta upah yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kepada karyawan dapat berpengaruh terhadap pencapaian perilaku OCB.

   b. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh terhadap perilaku OCB karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi tentunya mempunyai dedikasi dan keinginan balas budi yang lebih tinggi daripada karyawan dengan komitmen organisasional rendah.

   c. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan, dimana hal tersebut diharapkan organisasi dapat memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2. Implikasi Praktis

   Hasil penelitian ini digunkan sebagai masukan bagi instansi terkait dan karyawan PT. Mustika Ratu, Tbk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar menciptakan komitmen diantara karyawan untuk meningkatkan perilaku OCB.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

4.5. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

a. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.

b. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.

c. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.