

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 40 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26

orang atau 65%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 35% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan kaum laki-laki mempunyai fisik yang kuat dan disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan karena pondasi utama sebuah lembaga jasa keuangan adalah pada para marketingnya. Jadi kebanyakan yang bekerja di perusahaan mayoritas kaum laki-laki.

2. Umur Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 25-35 tahun, > 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-35 tahun	22	55%
> 35 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 25-35 tahun sebanyak 22 orang atau 55% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden yang berusia antara > 35 tahun sebanyak 18 orang atau 45%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	12	30%
Perguruan Tinggi	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, berpendidikan SLTA sebesar 12 orang atau 30% dan perguruan tinggi sebesar 28 orang atau 70%, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada Koperasi Prima Mandiri Pati, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	17	42,5%
> 35 tahun	23	57,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja di KOPERASI < 5 tahun sebanyak 17 responden atau 42,5% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 23 orang atau 57,55% dari total keseluruhan responden.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Variabel Komitmen Organisasional (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	Keterangan
Q1	0,412	Valid
Q2	0,645	Valid
Q3	0,406	Valid
Q4	0,457	Valid
Q5	0,411	Valid
Q6	0,474	Valid
Q7	0,590	Valid
Q8	0,643	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Kepemimpinan (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
Q1	0,787	Valid
Q2	0,852	Valid
Q3	0,617	Valid
Q4	0,852	Valid
Q5	0,787	Valid
Q6	0,768	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepemimpinan yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r hitung	Keterangan
Q1	0,697	Valid
Q2	0,506	Valid
Q3	0,756	Valid
Q4	0,770	Valid
Q5	0,813	Valid
Q6	0,756	Valid
Q7	0,813	Valid
Q8	0,770	Valid
Q9	0,839	Valid
Q10	0,697	Valid
Q11	0,756	Valid
Q12	0,454	Valid
Q13	0,839	Valid
Q14	0,768	Valid
Q15	0,809	Valid
Q16	0,689	Valid
Q17	0,756	Valid
Q18	0,770	Valid
Q19	0,813	Valid
Q20	0,813	Valid
Q21	0,813	Valid
Q22	0,770	Valid
Q23	0,839	Valid
Q24	0,697	Valid
Q25	0,756	Valid
Q26	0,496	Valid
Q27	0,839	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari 27 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	Keterangan
Q1	0,853	Valid
Q2	0,773	Valid
Q3	0,803	Valid
Q4	0,717	Valid
Q5	0,889	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 30 dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0,3494. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	8 Item	0,729	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	6 Item	0,802	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	27 Item	0,761	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	5 Item	0,816	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

C. Deskripsi Data Penelitian

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang kita peroleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 40 observasi, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel

penelitian yang meliputi pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati).

1. Komitmen Organisasional

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel komitmen organisasional disajikan dalam tabel seperti lampiran :

Berdasarkan tabel seperti lampiran diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang komitmen organisasional diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional adalah 3,6565.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel komitmen organisasional adalah 3,6300.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak komitmen organisasional adalah 3,63.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel komitmen organisasional adalah 2,87.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel komitmen organisasional adalah 2,13.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel komitmen organisasional adalah 5,00.

- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen organisasional adalah 146,26.

2. Kepemimpinan

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel kepemimpinan disajikan dalam tabel seperti lampiran :

Berdasarkan tabel seperti lampiran diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. *N* atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang kepemimpinan diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah 3,7338.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah 3.6700.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak kepemimpinan adalah 3.67.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel kepemimpinan adalah 4.00.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel kepemimpinan adalah 1.00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel kepemimpinan adalah 5.00.

- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah 149,35.

3. Budaya Organisasi

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel budaya organisasi disajikan dalam tabel seperti lampiran :

Berdasarkan tabel seperti lampiran diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang budaya organisasi diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 3,4810.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 3,4400.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak budaya organisasi adalah 3,11.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel budaya organisasi adalah 1,30.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel budaya organisasi adalah 2,89.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel budaya organisasi adalah 4,19.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah 139,24.

4. *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum dan maksimum, nilai mean, nilai median, modus dan lainnya. Statistik deskriptif variabel *Organizational citizenship behavior* disajikan dalam tabel seperti lampiran :

Berdasarkan seperti lampiran tersebut diperoleh keterangan sebagai berikut:

- a. N atau jumlah data yang valid (sah untuk diproses) adalah 40 responden, sedangkan yang hilang (*missing*) adalah nol. Berarti semua data tentang *organizational citizenship behavior* diproses.
- b. *Mean*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada. *Mean* atau rata-rata jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 3,9600.
- c. Median adalah nilai angka tengah yang diperoleh apabila angka-angka pada data disusun berdasar angka tertinggi dan terendah. Median atau nilai tengah jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 4,0000.
- d. Modus/*mode* atau nilai yang sering muncul atau adalah fenomena yang paling banyak *organizational citizenship behavior* adalah 4,00.
- e. Range, adalah selisih dari nilai tertinggi dan nilai terendah dalam suatu kumpulan data. Secara umum bisa dikatakan, semakin besar range data, semakin bervariasi data tersebut. Dalam kasus ini range untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 3,00.
- f. Minimum, Data minimum atau nilai data paling kecil untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 2,00.
- g. Maximum, Data maksimum atau nilai data paling besar untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah 5,00.
- h. *Sum*, adalah jumlah keseluruhan angka pada data. *Sum* atau rata-rata jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah 158,40.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot seperti lampiran menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati).

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat

digunakan pendekatan Durbin Watson. Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,580, dikarenakan nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2, maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati). Dari estimasi diperoleh hasil seperti lampiran :

Dari tabel seperti lampiran, persamaan regresi pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,031 + 0,286X_1 + 0,171X_2 + 0,751X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada Koperasi Prima Mandiri Pati dengan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 3,031, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasi, maka variabel terikat *organizational citizenship behavior* sudah memiliki nilai sendiri sebesar 3,031.
- a. Variabel komitmen organisasioal mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan koefisien regresi sebesar 0,286. Artinya variabel komitmen organisasioal mempunyai pengaruh yang searah dengan *organizational citizenship behavior*, apabila variabel komitmen organisasioal naik 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan naik sebesar 0,286 dan apabila variabel komitmen organisasioal turun sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan turun sebesar 0,286.
- b. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan koefisien regresi sebesar 0,171. Artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah dengan *organizational citizenship behavior*, apabila variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan naik sebesar 0,171 dan apabila variabel kepemimpinan turun sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan turun sebesar 0,171.
- c. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan koefisien regresi sebesar 0,751. Artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dengan *organizational citizenship behavior*, apabila variabel budaya organisasi naik 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan naik sebesar 0,751 dan apabila variabel budaya organisasi turun sebesar 1 satuan maka *organizational citizenship behavior* akan turun sebesar 0,751.
- d. Koefisien e atau *error* menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- e. Implikasi penelitian yang bisa diambil bahwa *organizational citizenship behavior* sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasional, kepemimpinan, dan budaya organisasi, namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah budaya organisasi, sehingga koperasi perlu meningkatkan kepatuhan karyawan pada budaya organisasi yang dijalankan oleh koperasi.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

a. Pengujian Terhadap Variabel komitmen organisasional (X1)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasional dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati dapat diterima, sehingga **H1 diterima**.

Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi yaitu rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal ini bisa dilihat dengan karyawan yang senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi. Karyawan tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi serta antusias untuk membicarakan masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar.

b. Pengujian Terhadap Variabel kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati dapat diterima, sehingga **H2 diterima**.

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga kemampuan seorang manajer dalam memimpin organisasi yang bisa dilihat dengan keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, kritikan dari karyawan, kemampuan kerjasamanya dalam usaha mencapai tujuan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan terbukti mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

c. Pengujian Terhadap Variabel budaya organisasi (X3)

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati dapat diterima, sehingga **H3 diterima**.

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga hal-hal terkait budaya, secara formal sebagai totalitas pola perilaku, seni, kepercayaan, kelembagaan yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain terbukti mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

3. Uji F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati. Langkah kedua menentukan nilai signifikansi F beserta kaidah pengambilan keputusan seperti pada tabel seperti lampiran.

Langkah selanjutnya yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi F dengan kaidah pengambilan keputusan. Nilai signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$), berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang berbunyi komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati) dapat diterima, sehingga **H4 diterima**.

4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3).

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.605^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), memiliki hubungan terhadap

variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.366. Ini berarti variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), yang diturunkan dalam model sebesar 36,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) *organizational citizenship behavior* sebesar 36,6%. Variasi *organizational citizenship behavior* bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 36,6\% = 63,4\%)$ *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan lainnya.

F. Analisis

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati

Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisasi yaitu rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal ini bisa dilihat dengan karyawan yang senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi. Karyawan tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi serta antusias untuk membicarakan masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator komitmen organisasi karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati yang meliputi responden sangat senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di organisasi ini,

responden sangat antusias untuk membicarakan masalah – masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar, responden merasa masalah yang terjadi di organisasi adalah masalah bagi responden juga, responden berat untuk meninggalkan organisasi meskipun responden menginginkannya, responden rasa responden tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi, organisasi ini memberikan arti mendalam bagi responden, terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini, responden memiliki ikatan emosional dengan organisasi.

Komitmen organisasional juga memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan OCB. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bara Dhatu, dkk serta Yohanas Oemar menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati

Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga kemampuan seorang manajer dalam memimpin organisasi yang bisa dilihat dengan keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, kritikan dari karyawan, kemampuan kerjasamanya dalam usaha mencapai tujuan serta

¹ I Komang Adi dan Ayu Dewi Adnyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, Jurnal Manajemen Akuntansi. UNUD, Vol. 5, No. 11, 2016: 7225-7251, ISSN: 2302-8912, hal. 7229.

bertanggung jawab terhadap pekerjaan terbukti mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yang dimiliki manajer Koperasi Prima Mandiri Pati yang meliputi manajer terbuka dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, manajer memiliki kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, manajer memiliki kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, manajer memiliki ketergantungan pada kekuasaan formalnya, manajer memiliki kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, manajer memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan pada saat jam istirahat dengan sukarela. Pada setiap organisasi guna memaksimalkan perilaku OCB karyawan diperlukan keefektifan peran pemimpin yang bersangkutan.²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Surahman Amin dan Ferry Muhammadsyah menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati, sehingga hal-hal terkait budaya, secara formal sebagai totalitas pola

² *Ibid.*, hal. 7227.

perilaku, seni, kepercayaan, kelembagaan yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain terbukti mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi yang dimiliki Koperasi Prima Mandiri Pati yang meliputi manajer mendorong karyawan untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan, manajer memberi karyawan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, manajer mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, pihak perusahaan mensosialisasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan, pihak manajemen perusahaan menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan, pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan karyawan terbukti mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dengan tercapainya perkembangan seperti bertambahnya anggota / nasabah, persaingan usaha simpan pinjam tidak mengganggu aktivitas usaha koperasi, jumlah transaksi pinjaman dan simpanan mengalami peningkatan dari tiap bulan atau tahunnya.

Hal-hal terkait organisasi yang dapat menjadi penggerak keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, brand organisasi. Budaya organisasi yang dimaksud adalah budaya organisasi yang memiliki keterbukaan dan sikap supportive serta komunikasi yang baik antara rekan kerja. Keadilan dan kepercayaan sebagai nilai organisasi juga memberikan dampak positif bagi terciptanya keberhasilan organisasi. Hal-hal ini akan memberikan persepsi bagi karyawan bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yohanas Oemar menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* studi kasus karyawan Koperasi Prima Mandiri Pati. Sesuai dengan nilai signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $r = 0.605^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), memiliki hubungan terhadap variabel terikat *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R square* besarnya 0.366. Ini berarti variabel *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), yang diturunkan dalam model sebesar 36,6%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) *organizational citizenship behavior* sebesar 36,6%. Variasi *organizational citizenship behavior* bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ($100\% - 36,6\% = 63,4\%$) *organizational citizenship behavior* dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan lainnya.

OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikut sertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab

formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi. Sejumlah penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya OCB seperti kepuasan kerja, keadilan, komitmen, dukungan, kepercayaan terhadap organisasi serta gaya kepemimpinan yang digunakan.³

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bara Dhatu, dkk, Yohanas Oemar serta Surahman Amin menunjukkan bahwa komitmen organisasional, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.



³ *Ibid.*, hal. 7227.