

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Profil PT. WIKA INTINUSA**

Perusahaan kami didirikan sebagai CV. Wika Trading pada tahun 1999, Jakarta, Indonesia di tengah-tengah salah satu krisis ekonomi terburuk di negara ini. Tahun-tahun awal kami membuat kami beroperasi di garasi sederhana di Jl. Mangga Besar XI, Jakarta Barat, menjual bahan kimia yang diperoleh dari importir lokal yang ada ke industri tekstil. Membangun berdasarkan komitmen dan layanan yang dapat diandalkan, kami secara bertahap tumbuh menjadi distributor untuk perusahaan kimia terbesar di dunia, yaitu, BASF, AG, GmBH, dan Ingevity (sebelumnya: Meadwestvaco), untuk menjual produk mereka ke pasar Indonesia.

Pada tahun 2005, PT. Wika Intinusa didirikan untuk mengakomodasi kemajuan CV. Wika Trading dan untuk menghadapi tantangan bisnis yang berkembang. 2007 menandai tahun kami secara resmi mentransfer semua koresponden bisnis dari CV. Wika Trading ke PT. Wika Intinusa Niagatama. Pada tahun 2009, perusahaan kami mendapat kepercayaan dari Dow Chemical (divisi Migas) untuk memasarkan produk mereka.

Selain perusahaan yang kami wakili, PT. Wika Intinusa Niagatama juga mengimpor bahan kimia dari Cina, Eropa, India, Malaysia, Taiwan, Thailand, dan AS untuk semakin memperluas portofolio produk kami.

Pada tahun 2014, kami melakukan ekspansi operasi ke fasilitas baru di kawasan industri Delta Silicon 2, Jl. Kapuk F20 no. 10, yang sekarang berfungsi sebagai kantor dan fasilitas penyimpanan utama kami. Pada 2015, kami memenangkan sertifikat ISO 9001 dari dewan akreditasi internasional. Pada tahun 2017, kami telah membuka kantor cabang di Jawa Barat (Bandung) dan Jawa Timur (Surabaya) untuk memperluas jangkauan layanan kami. Hari ini, kami melayani berbagai industri, termasuk:

- Makanan & Minuman,
- Mengobati Gas,
- Perawatan rumah,
- Perawatan Logam,
- Pengeboran dan produksi minyak,
- Farmasi,
- Plastik,
- Bahan kimia jalan dan konstruksi,
- Tekstil, dan
- Pengolahan air.

PT. Wika Intinusa Niagatama berfokus pada visinya: "Menjadi perusahaan perdagangan bahan kimia terkemuka dan tangguh baik di dalam negeri maupun internasional" untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan di era globalisasi ini.

Didukung oleh tim veteran industri dan karyawan yang dapat diandalkan yang bekerja untuk menyediakan pelanggan kami dengan produk-produk berkualitas tinggi dan layanan kelas satu dengan harga yang kompetitif, kami yakin bahwa mewujudkan visi dan misi perusahaan ini.

## 4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, subyek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada perusahaan PT. Wika Intinusa Surabaya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. Kuesioner ini diberikan secara langsung kepada karyawan yang ada diprusahaan PT. Wika Intinusa Surabaya. Sebelum membahas lebih lanjut tentang hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas tentang karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden disebutkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1: Sampel dan Tingkat Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Tingkat Penyebaran Kuesioner	50	33%
Total Kuesioner Kembali	50	33%
Kuesioner Tidak Kembali	0	0%
Kuesioner Yang Diperoleh	50	33%

Sumber : Data primer diperoleh

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan sebanyak 50, kuesioner yang kembali 39 dan kuesioner yang dapat diperoleh serta dianalisis sebanyak 39 responden.

### 4.2.1. Gambaran Karakteristik Responden

Berdasarkan 50 kuesioner tersebut, karakteristik responden dan analisis deskriptif jawaban responden dapat dianalisis dan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut.

#### 1. Jenis kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui perentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin 50 responden. Tabel 4.1 berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2: Identitas Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	30	60%
2.	Perempuan	20	40%
	Total	50	100%

Sumber: Data diperoleh kuesioner

Berdasarkan hasil tabel 4.2 di atas dapat di simpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan, yaitu dengan jumlah 30 orang atau 60% dari jumlah responden. Sedangkan responden yang berjenis perempuan berjumlah 20 orang atau 40% dari jumlah responden.

## 2. Usia Responden

Informasi mengenai usia adalah informasi yang sangat penting dalam penelitian ini. Umur responden akan mempengaruhi pengetahuan dan pemikiran dalam memberikan jawaban atau pengisian dalam kuesioner. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3: Identitas Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 - 25 tahun	12	24%
2.	26 - 30 tahun	10	20%
3.	31 - 40 tahun	15	30%
4.	41 - 50 tahun	13	26%
	Total	50	100%

Sumber: Data diperoleh Output Usia

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang berusia 20 - 25 tahun berjumlah sebanyak 12 orang atau 24%. Adapun jumlah responden yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 10 orang atau 20%. Adapun responden dengan usia 31- 40 tahun sebanyak 15 orang atau 30% dan untuk usia 41 - 50 tahun sebanyak 13 orang atau 26%.

### 4.2.2. Uji Reabilitas dan Validitas

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan versi 20.0, dengan jenis data yang diperoleh dengan ditransformasi dari bentuk ordinal ke interval dengan memakai *Method of Successive Interval*. Untuk memudahkan perolehan data agar dapat menjelaskan hasil responden dari variabel - variabel yang akan di teliti.

#### 1. Uji Reabilitas

Pengertian reliabilitas menurut Sugiono (2005) serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's elphe* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's elphe* < 0,06. (Ghozeli, 2012: 47).

Tabel 4.4: Hasil Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	19

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas pada Uji reabilitas diatas, data penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha sebesar ,718 dan lebih dari 0,5, Maka data tersebut dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Ezwer (1987:173) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjelankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozeli, 2012: 52).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk indikator variebel Karir ( $X_1$ ), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), dan Organisasional Citizenship Behavior (Y) pada *Tebel 4.5* berikut ini.

Tabel 4.5: Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R-Table	Keterangan
Karir ( $X_1$ )	X1.1	0,641	0,235	Valid
	X1.2	0,524	0,235	Valid
	X1.3	0,590	0,235	Valid
	X1.4	0,483	0,235	Valid
	X1.5	0,507	0,235	Valid
	X1.6	0,629	0,235	Valid
Keterlibatan Karyawan ( <i>Employee Engagement</i> )	X2.1	0,242	0,235	Valid
	X2.2	0,740	0,235	Valid
	X2.3	0,517	0,235	Valid

(X <sub>2</sub> )	X2.4	0,816	0,235	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,573	0,235	Valid
	X3.2	0,576	0,235	Valid
	X3.3	0,687	0,235	Valid
	X3.4	0,480	0,235	Valid
Organisational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0,558	0,235	Valid
	Y2	0,734	0,235	Valid
	Y3	0,356	0,235	Valid
	Y4	0,643	0,235	Valid
	Y5	0,434	0,235	Valid

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai tabel 4.5 diatas untuk seluruh dimensi menyatakan bahwa dari 19 butir pertanyaan, tidak valid terdapat butir yang tidak valid. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 19 butir pertanyaan.

#### 4.2.3. Profil Jawaban Responden

##### 1. Identitas Responden

Jawaban responden dari masing – masing variabel memiliki frekuensi atau jumlah skor 1 sampai 4. Dari masing – masing hasil tersebut dikategorikan berdasarkan rumus berikut :

Tabel 4.6: Kategori Skala Internal

INTERVAL	KATEGORI	KETERANGAN
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	3	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	4	Setuju

Sumber: Data diolah Penulis

1. Identitas berdasarkan jawaban variabel Karir (X1)

Tabel 4.7: Deskripsi Jawaban Responsen Karir X1

Item	PERTANYAAN	Nilai Min	Nilai Max	Rata – rata	KETERANGAN
1.	Anda sudah berpakaian rapi dan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan dalam bekerja	3	4	3,56	Setuju
2.	Dalam perusahaan anda telah adakan sosialisasi tertentu dalam menunjang karir	3	4	3,02	Setuju
3.	Anda telah berpengalaman bekerja dibidang yang sama pada pekerjaan sebelumnya	3	4	3,02	Setuju
4.	Anda datang ke kantor dengan tepat waktu yang sesuai ketentuan jam yang berlaku diperusahaan	3	4	3,28	Setuju
5.	Anda percaya diri dalam mengerjakan tugas diperusahaan karena anda mampu	3	4	3,08	Setuju
6.	Anda bersedia terbuka untuk pengalaman baru dalam bekerja	3	4	3,28	Setuju
	Total Keseluruhan			3,20	Setuju

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,56 sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan yang kedua dan ketiga sebesar 3,02. Secara keseluruhan yang meiliki nilai rata - rata sebesar 3,20 yang artinya responden memberikan jawaban “Setuju”.

2. Identitas berdasarkan jawaban variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) X2

Tabel 4.6: Deskripsi Jawaban Responden Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) X2

Item	PERTANYAAN	Nilai Min	Nilai Max	Rata – rata	KETERANGAN
1.	Anda peduli dengan kesuksesan dalam lingkungan kerja	3	4	3,40	Setuju
2.	Anda turut bekerja sama dengan rekan kerja	2	4	3,00	Setuju
3.	Anda bersedia bekerja keras untuk menyukseskan perusahaan	3	4	3,48	Setuju
4.	Anda bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	3	4	2,96	Kurang Setuju
	Total Keseluruhan			3,21	Setuju

Berdasarkan data tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan ketiga memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,48 sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan yang keempat sebesar 2,96. Secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21 yang artinya responden memberikan jawaban “Setuju”.

3. Identitas jawaban berdasarkan variabel Kompensasi X3

Tabel 4.9: Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi X3

Item	PERTANYAAN	Nilai Min	Nilai Max	Rata – rata	KETERANGAN
1.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja	2	4	3,42	Setuju
2.	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	3	4	3,30	Setuju
3.	Anda merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang	3	4	3,20	Setuju

	sekarang				
4.	Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan anda	2	4	3,26	Setuju
	Total Keseluruhan			3,29	Setuju

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pertama memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,42 sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan yang ketiga sebesar 3,20. Secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,29 yang artinya responden memberikan jawaban “Setuju”.

#### 4. Identitas jawaban berdasarkan variabel Organisasional Citizenship Behavior Y

Tabel 4.10: Deskripsi Jawaban Responden Oranisasional Citizenship Behavior Y

No.	PERTANYAAN	Nilai Min	Nilai Max	Rata – rata	KETERANGAN
1.	Anda memberikan pertolongan kepada rekan kerja membutuhkan bantuan	3	4	2,66	Kurang Setuju
2.	Dalam bekerja di perusahaan ini dengan suka rela melaksanakan walaupun bukan merupakan kewajiban anda	3	4	3,24	Setuju
3.	Anda tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab	2	4	3,32	Setuju
4.	Sebagai seorang karyawan anda selalu menghargai dan memperhatikan rekan kerja serta menjaga citra perusahaan	3	4	3,46	Setuju
5.	Anda selalu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan bersikap profesional	3	4	3,24	Setuju
	Total Keseluruhan			3,18	Setuju



Berdasarkan data tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa pernyataan keempat memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 3,46 sedangkan nilai terendah berada pada pernyataan yang pertama sebesar 2,66. Secara keseluruhan memiliki nilai rata - rata sebesar 3,18 yang artinya responden memberikan jawaban “Setuju”.

### 4.3. Analisis Data dan Perhitungan Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Distribusi Normal

Uji Distribusi Normal merupakan uji yang dilakukan untuk melakukan presentase suatu analisis data. Uji ini dilakukan sebelum data itu dikelolah berdasarkan suatu model yang akan diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk menganalisis data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-Smirnov*. Data akan dikatakan normal, jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ( $p > 0,05$ ). Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $p < 0,05$ ), maka dikatakan tidak normal (Sugiyono, 2013:257).

Tabel 4.11: Uji Distribusi Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74613966
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,064
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		,855
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas pada uji distribusi normal diatas, nilai signifikansi Absolute ,086 dan lebih besar dari 0,05, maka data Absolute berdistribusi normal. Nilai signifikansi dari Positive ,064 dan lebih besar dari 0,05, maka data Positive berdistribusi normal. Nilai signifikansi Negatif sebesar -,086 dan lebih besar dari 0,05, maka data Negatif berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan pada variabel Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2), Kompensasi (X3) semacam variabel independen terhadap variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y) pada variabel ini merupakan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang telah diperoleh dari hasil data yang telah di olah pada program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.12: Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,919	2,654		3,737	,001
	Karir	,013	,120	,018	,110	,913
	Keterlibatan Karyawan	,250	,171	,240	1,456	,152
	Kompensasi	,193	,199	,153	,969	,337

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS

$$Y = 9,919 + 0,013(X1) + 0,250(X2) + 0,193(X3)$$

Keterangan :

- Y = Organisasional Citizenship Behavior  
 A = Nilai konstanta  
 b1, b2 = koefisien variabel  
 X1 = *Karir*  
 X2 = *Keterlibatan Karyawan*  
 X3 = *Organisasional Citizenship Behavior*  
 e = kesalahan (error term)

1. Nilai konstanta sebesar 9,919 hal ini menunjukkan bahwa *Karir* (X1), *Keterlibatan Karyawan* (*Employee Engagement*) (X2), *Kompensasi* (X3) lebih dari 0,05 , maka *Organisaional Citizenship Behavior* sebesar 9,919.
2. Nilai *Karir* (X1) sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa *Karir* (X1) meningkatkan satu satuan, maka rasa *Organisasional Citizenship Behavior* kurang ada kesinambungannya dengan (Y) sebesar 0,013 kurang besar dari variabel *Keterlibatan Karyawan* (*Employee Engagement*) (X2) dan *Kompensasi* (X3).
3. Nilai koefisien *Keterlibatan Karyawan* (*Employee Engagement*) (X2) 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa *keterlibatan karyawan* (*Employee Engagement*) meningkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan *Organisasional Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,250 yang asumsi variabelnya lebih besar dari *Karir* (X1).
4. Nilai koefisien *Kompensasi* (X3) 0,193. Hal ini menunjukkan bahwa *kompensasi* meningkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan *Organisasional Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,193 yang asumsi variabelnya lebih besar dari *Karir* (X1).

#### 4.3.3. Uji Determinasi R Square dan Adjusted R Square

Menurut Ghoezell (2012:97) koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel -

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel - variabel dependen.

Tabel 4.13: Uji R Square dan Adjusted R Square

Model Summary <sup>b</sup>						
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0	1	,346 <sup>a</sup>	,120	,062	1,802	2,185
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karir, Keterlibatan Karyawan						
b. Dependent Variable: OCB						

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas pada uji determinasi R square dapat diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,346. Artinya adalah variabel Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2), Kompensasi (X3) dan Organisasional Citzenshop Behavior (Y) . Diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjustes R square sebesar 0,062 yang artinya variabel terikat Organisasional Citzenshop Behavior (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) dan Kompensasi (X3) sebesar 0,062 atau 0,62% serta sisanya (100% - 0,62% = 99,38%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

#### 4.3.4. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel Karir (X<sub>1</sub>), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>) benar – benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu Oranisasional Citzenship Behavior (Y) . Kriteria :

- 1) Jika t hitung > t tabel, atau tingkat signifikansi < 0,05 berarti masing - masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika t hitung < t tabel, atau tingkat signifikansi > 0,05 berarti masing - masing variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14: Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,919	2,654		3,737	,001		
	Karir	,013	,120	,018	,110	,913	,736	1,359
	Keterlibatan Karyawan	,250	,171	,240	1,456	,152	,705	1,419
	Kompensasi	,193	,199	,153	,969	,337	,766	1,306

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan data tabel 4.14 diatas pada uji T (parsial) diatas diketahui nilai signifikan pada variabel Karir (X1) sebesar  $0,913 > 0,05$  jadi pada hasil variabel Karir (X1) berpengaruh secara signifikan pada variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y). Pada variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) sebesar  $0,152 < 0,05$  jadi pada hasil variabel ini kurang berpengaruh pada variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y) . Dan pada variabel Kompensasi (X3) sebesar  $0,337 > 0,05$  jadi pada hasil variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel Organisasi Citizenship Behavior (Y). Maka dari itu pada variabel Karir, Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) dan Kompensasi hanya ada satu variabel yang pengaruh secara signifikan terhadap variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y) yaitu variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2).

1. Variabel Karir (X1)

Nilai t hitung variabel Karir (X1) diperoleh nilai yang signifikansi sebesar  $0,913 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karir (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y).

2. Variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2)

Nilai t hitung variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,152 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2) yang dimana tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y).

3. Variabel Kompensasi (X3)

Nilai t hitung variabel Kompensasi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,337 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) yang

dimana variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Organisasional Citizenship Behavior (Y).

## 2. Uji F (Uji Silmultan)

Pengujian ini dilakukan dengan uji F-test. Menurut (Ghozall, 2011:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen/terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.15: Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,279	3	6,760	2,081	,116 <sup>a</sup>
	Residual	149,401	46	3,248		
	Total	169,680	49			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Karir, Keterlibatan Karyawan						
b. Dependent Variable: OCB						

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diatas pada uji F (simultan) diatas mampu dikatakan hasil uji F secara simultan dengan F hitung sebesar 2, 081 dengan tingkat signifikan 0,116<sup>a</sup>. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 artinya lebih mampu berpengaruh signifikan secara simultan pada variabel Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2), Kompensasi (X3) dan Organisasional Citizenship Behavior (Y).

### 4.3.5. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai toleransi dan variasi inflatasi faktor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $> 0.1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ . Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF  $> 10$  atau jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF  $< 10$  atau jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada multikolinieritas dalam modelregresi.

Tabel 4.16: Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karir	,736	1,359
	Keterlibatan Karyawan	,705	1,419
	Kompensasi	,766	1,306

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data Output SPSS

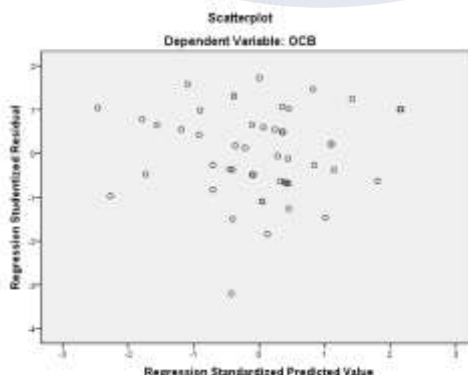
Berdasarkan table 4.16 diatas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu penelitian ke penelitian yang. Cara menguji data heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sebenarnya) yang telah di standardized. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka artinya mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.17: Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS

Berdasar tabel 4.16 grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Glejser

Tabel 4.18: Uji Glesjer

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	1,368	1,497		,914	,365
	Karir	-,012	,068	-,030	-,175	,862
	Keterlibatan Karyawan	-,065	,097	-,117	-,670	,506
1	Kompensasi	,085	,112	,126	,755	,454

a. Dependent Variable: Abs\_RES

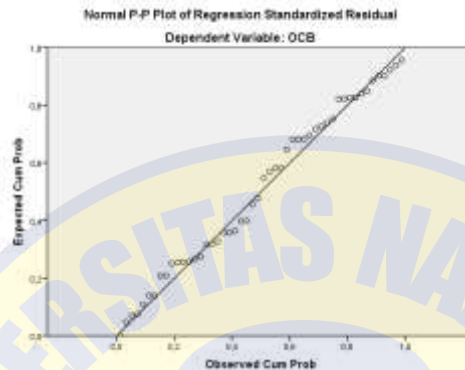
Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.18 diatas pada uji glejser diatas dikatakan bahwa untuk memperkuat uji Heteroskedastisitas yang dimana pada hasil variabel Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) (X2), Kompensasi (X3) dan Organisasional Citizenship Behavior (Y) konstanta dari variabel tersebut lebih dari 0,05 (signifikan).

### 4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) mendefinisikan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dimana jika data menyebar di sekitar garis diagonal grafik dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.19: Uji Normalitas



Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan table 4.19 grafik di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Karir terhadap Organisasional Citizenship Behavior

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Organisasional citizenship behavior, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,913. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Responden memberikan tanggapan bahwa Karir yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan mereka.

Dalam kenyataannya, pengaruh yang tidak signifikan dalam Karir terhadap Organisasional Citizenship Behavior dapat diperjelas dengan hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Karir maka Organisasional Citizenship Behavior seberapa berpengaruh terhadap (Y) sebesar 9,913. Berarti semakin besar Karir maka adanya pengaruh yang sangat signifikan perubahannya terhadap Organisasional Citizenship Behavior.

##### 4.4.2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Organisasional Citizenship Behavior

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior, dikarenakan secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,152. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Responden memberikan tanggapan bahwa Keterlibatan Karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan mereka.

Dalam kenyataannya, pengaruh yang tidak signifikan dalam Keterlibatan Karyawan terhadap Organisasional citizenship behavior dapat diperjelas dengan hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Keterlibatan Karyawan maka Organisasional Citizenship Behavior sangat berpengaruh terhadap (Y) sebesar 0,152. Berarti semakin kecil Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) maka tidak ada pengaruh yang sangat signifikan perubahannya terhadap organisasional citizenship behavior.



#### **4.4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior**

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior, secara parsial hal ini telah terbukti dengan hasil uji T 0,337. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden karena hasilnya rasional. Responden memberi tanggapan bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh mereka.

Dalam kenyataannya, pengaruh yang signifikan dalam Kompensasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior dapat diperjelas dengan hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi maka organisasional citizenship behavior sangat berpengaruh terhadap (Y) sebesar 0,337. Berarti semakin besar Kompensasi maka pengaruh yang sangat signifikan perubahannya terhadap Organisasional Citizenship Behavior.

#### **4.4.4. Pengaruh Karir, Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) dan Kompensasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior**

Hipotesis keempat menyatakan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior, sedangkan Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) kurang berpengaruh pada variabel Organisasional Citizenship Behavior dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Organisasional Citizenship Behavior. Hal ini terbukti dari hasil uji F hitung sebesar 0,337 dengan tingkat signifikan 0,116<sup>a</sup>. Nilai signifikan F lebih besar dari 0,05 artinya lebih mampu berpengaruh signifikan terhadap semua variabel tersebut.

Dalam kenyataan diatas untuk pengaruh dari variabel Karir, Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) kurang berpengaruh terhadap Organisasional Citizenship Behavior dan Kompensasi berpengaruh penting terhadap Organisasional Citizenship Behavior dalam perusahaan.