

## **BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

### **4.1 Analisis data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang berupa kuesioner. Jumlah pernyataan untuk keseluruhan 30 butir, dimana variabel bebas X1 yaitu Kepuasan Kerja berjumlah 6 butir, Komitmen Organisasi X2 yaitu berjumlah 8 butir, dan Variabel terikat Y yaitu *Organizational Citizenship Behavior* yang berjumlah 14 butir. Untuk responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Aliran Karya Bengkulu

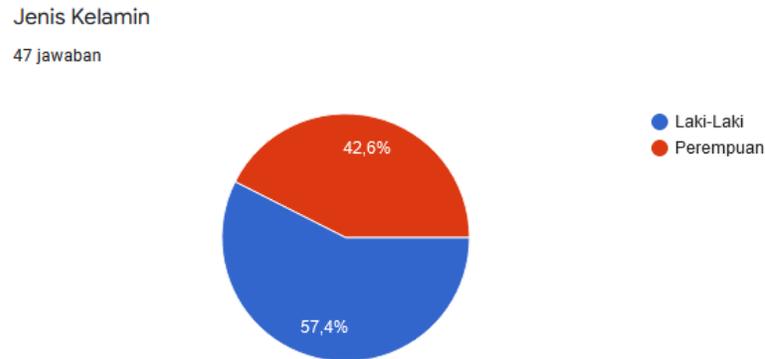
#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada reponden penelitian, serta menggunakan fenomena yang terjadi yang dijadikan sebagai latar belakang masalah penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Aliran Karya Bengkulu. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Aliran Karya Bengkulu sebanyak 47 responden terpilih berdasarkan populasinya. Karakteristik responden disedkripsikan berdasarkan usia, Pendidikan, dan Lama waktu bekerja PT. Aliran Karya Bengkulu

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

Karateristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah responden berdasarkan usia pada

Gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

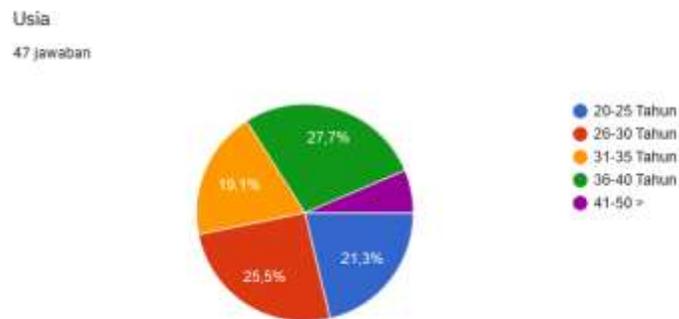


Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden  
Sumber : Hasil Olah data

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas jumlah responden di jenis kelamin di dominasi oleh laki-laki sebanyak 57,4%

#### 4.1.1.2 Karakter responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah responden berdasarkan usia pada Gambar 4.2 adalah sebagai berikut

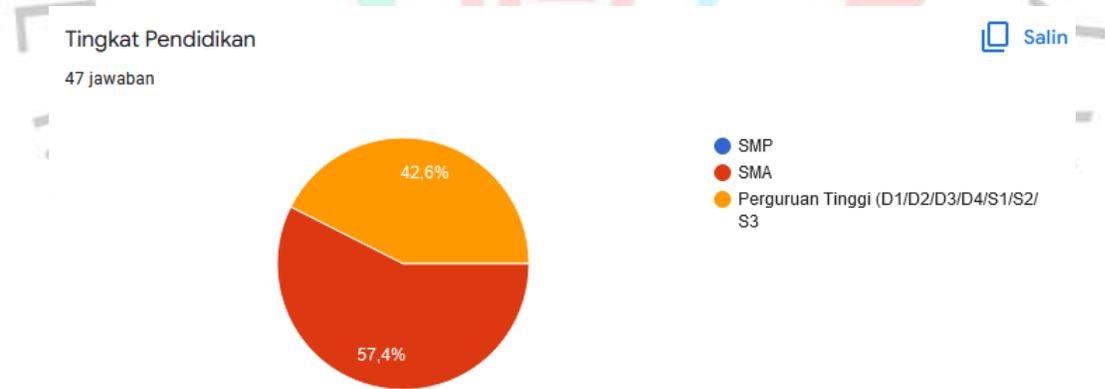


Gambar 4.2 Usia Responden  
Sumber : hasil olah data

Berdasarkan hasil data yang diperoleh diatas, Gambar 4.2 menunjukkan usia 20 sampai 25 tahun sebesar 27,7 % lalu 26 sampai 30 tahun sebesar 25,5% , 31-35 tahun sebesar 19,1% dan usia 41 tahun ke atas sebesar 6,4% Data tersebut menunjukkan bahwa Karyawan PT.Aliran Karya Bengkulu sebagian besar berusia 20-25 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakter responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karateristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan ada Gambarl 4.3 adalah sebagai berikut



Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden  
Sumber : Hasil olah data

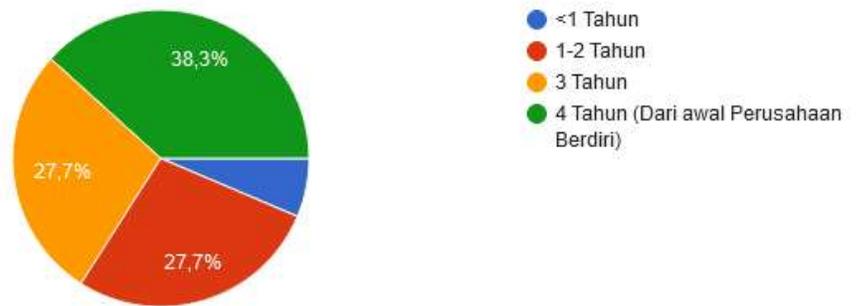
Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa Karyawan Yang berpendidikan SMA sebanyak 57,4 % (27 responden) Sebanyak dan karyawan yang berpendidikan D1-S3 berkisar 42,6% (20 Responden)

#### 4.1.1.4 Karakter responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah responden berdasarkan lama bekerja diperoleh pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

Sudah berapa lama anda bekerja di Pt.Aliran Karya

47 jawaban



Gambar 4.4 Lama waktu kerja  
Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data pada gambar 4.4 hasil data yang di peroleh dapat di simpulkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah 1 tahun sebanyak 6,4 % , Karyawan yang bekerja selama 1-2 Tahun Sebanyak 27,7%, Karyawan yang bekerja selama 3 tahun sebanyak 27,7% dan karyawan yang bekerja selama 4 tahun sebanyak 38,3%,jadi dapat di simpulkan karyawan yang bekerja selama 4 tahun menempati peringkat tertinggi

### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif, yang dapat ditinjau terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), simpang baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini *mean* merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviation* yang mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai *standard deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel Kepuasan kerja yang digunakan 6 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5

#### 4.1.2.1 Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	47	1	4	5	4.77	.428
P2	47	1	4	5	4.68	.471
P3	47	1	4	5	4.70	.462
P4	47	1	4	5	4.66	.479
P5	47	1	4	5	4.68	.471
P6	47	1	4	5	4.66	.479
P7	47	1	4	5	4.64	.486

P8	47	1	4	5	4.72	.452
P9	47	2	3	5	4.60	.538
P10	47	1	4	5	4.68	.471

47 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap Kepuasan Kerja Tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang ada di kuesioner, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0

#### 4.1.2.3 Hasil Uji Desriptif Komitmen Organisasi

Tabel 4.2 hasil uji descriptif Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P11	47	1	4	5	4.72	.452
P12	47	1	4	5	4.64	.486
P13	47	1	4	5	4.68	.471
P14	47	1	4	5	4.66	.479
P15	47	1	4	5	4.64	.486
P16	47	1	4	5	4.66	.479
Valid N (listwise)	47					

Sumber: Hasil olah data

47 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap Komitmen Organisasi Tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang ada di kuesioner, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0

### 4.1.2.3 Hasil Uji Desriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.3 Hasil Uji Desriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P17	47	1	4	5	4.72	.452
P18	47	1	4	5	4.72	.452
P19	47	1	4	5	4.66	.479
P20	47	1	4	5	4.66	.479
P21	47	1	4	5	4.66	.479
P22	47	1	4	5	4.57	.500
P23	47	1	4	5	4.66	.479
P24	47	1	4	5	4.57	.500
Valid N (listwise)	47					

Sumber: Hasil olah data

47 responden memiliki kecenderungan setuju terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tetapi, secara keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam dari setiap pertanyaan yang ada di kuesioner, hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0

### 4.1.3 Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diperoleh hasil dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah hasil Uji Validitas dari pengumpulan data terhadap 47 responden. pada taraf signifikansi 5% r tabel sebesar 0.2876. hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan

Untuk mengetahui apakah variabel yang diuji tersebut valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% = 0.05, dan N = 47 pada taraf signifikansi 5% r tabel sebesar 0.2876. hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan.

#### 4.1.3.1 Uji Validitas Kepuasan kerja

Tabel 4.4 Hasil Uji validitas Kepuasan kerja

	R.Hitung	R.tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.761	0.2876	VALID
Pertanyaan 2	0.798	0.2876	VALID
Pertanyaan 3	0.771	0.2876	VALID
Pertanyaan 4	0.651	0.2876	VALID
Pertanyaan 5	0.798	0.2876	VALID
Pertanyaan 6	0.651	0.2876	VALID
Pertanyaan 7	0.735	0.2876	VALID
Pertanyaan 8	0.814	0.2876	VALID
Pertanyaan 9	0.791	0.2876	VALID
Pertanyaan 10	0.798	0.2876	VALID

Sumber : Hasil Olah data

Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja yang diperoleh hasil dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Maka hasilnya valid, dengan taraf signifikansi 5% = 0.05, dan N = 44 pada taraf signifikansi 5% r tabel sebesar 0.2973. di bawah r hitung hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel ini valid, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan.

#### 4.1.3.1 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.5 Hasil Uji validitas Komitmen Organisasi

	R.Hitung	R.tabel	Keterangan
Pertanyaan 11	0.844	0.2876	VALID
Pertanyaan 12	0.614	0.2876	VALID
Pertanyaan 13	0.602	0.2876	VALID
Pertanyaan 14	0.848	0.2876	VALID
Pertanyaan 15	0.872	0.2876	VALID
Pertanyaan 16	0.648	0.2876	VALID
Pertanyaan 17	0.844	0.2876	VALID
Pertanyaan 18	0.844	0.2876	VALID

Sumber : Hasil Olah data

Hasil uji validitas terhadap variabel komitmen organisasi yang diperoleh hasil dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Maka hasilnya valid, dengan taraf signifikansi  $5\% = 0.05$ , dan  $N = 44$  pada taraf signifikansi  $5\%$  r tabel sebesar 0.2973. di bawah r hitung hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel ini valid, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan.

#### 4.1.3.1 Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas Organizational Citizenship Behavior

	R.Hitung	R.tabel	Keterangan
Pertanyaan 19	0.639	0.2876	VALID
Pertanyaan 20	0.718	0.2876	VALID
Pertanyaan 21	0.639	0.2876	VALID
Pertanyaan 22	0.859	0.2876	VALID
Pertanyaan 23	0.718	0.2876	VALID
Pertanyaan 24	0.859	0.2876	VALID
Pertanyaan 25	0.860	0.2876	VALID
Pertanyaan 26	0.655	0.2876	VALID
Pertanyaan 27	0.859	0.2876	VALID
Pertanyaan 28	0.843	0.2876	VALID
Pertanyaan 29	0.843	0.2876	VALID
Pertanyaan 30	0.860	0.2876	VALID

Sumber : Hasil Olah data

Hasil uji validitas terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior yang diperoleh hasil dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Maka hasilnya valid, dengan taraf signifikansi  $5\% = 0.05$ , dan  $N = 44$  pada taraf signifikansi  $5\%$  r tabel sebesar 0.2973. di bawah r hitung hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel ini valid, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan.

#### 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini Teknik yang digunakan adalah Teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,06$ . Pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan *reliable* atau konsisten apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 (*reliabel*)

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Hasil Chronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan Reliabilitas
Kepuasan Kerja (X1)	10	<b>0.917</b>	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	8	<b>0.906</b>	0.60	Reliabel
OCB (Y)	12	<b>0.943</b>	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data,

#### 4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independent dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jika signifikan  $> 0.05$  maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0.05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Komomogorov-Smirnov, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	47
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.025

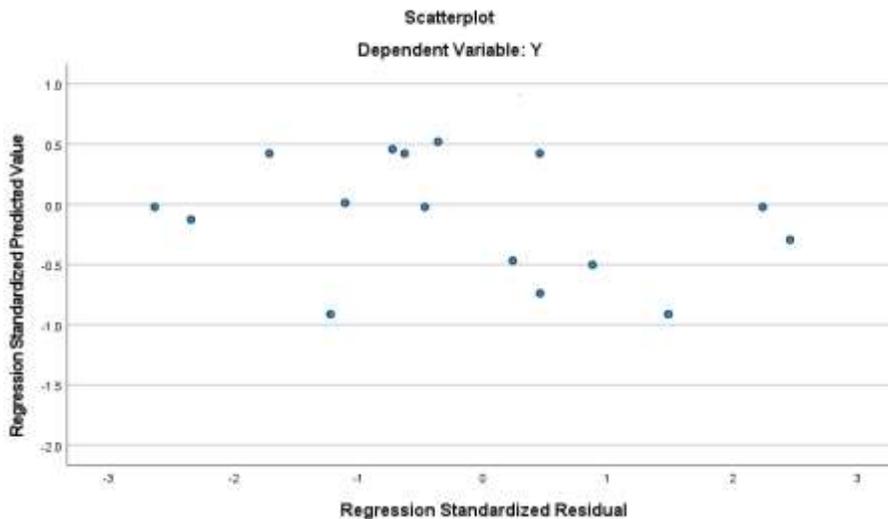
a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji normalitas di dapati :

Nilai.Sig(2-tailed) sebesar 0,25 lebih besar dari 0,05 maka di artikan data tersebut berdistribusi normal.

**4.1.6.2 Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedasitas merupakan gangguan dimana residual yang dihasilkan dari model regresi berkorelasi dengan variabel independent. Tetap maka tersebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas, digunakan grafik *scatter plot*



Gambar 4.3 grafik *scatter plot*  
 Sumber : Hasil Olah data

#### 4.1.1.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diukur dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuan jika nilai  $VIF < 10$  berarti tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika  $VIF > 10$  multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai toleransi  $< 10$ , maka berarti terjadi multikolinearitas diantara dua variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.201	4.984
	Komitmen organisasi	.201	4.984

a. Dependent Variable: OCB

*Sumber: Hasil olah data*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai VIF pada setiap variabel penelitian lebih kecil dari syarat ( $VIF < 10$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada instrument penelitian yang diajukan, atau antar variabel tidak berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya.

#### 4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjust R Square*, hasil uji koefisien dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.706	2.141

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan nilai R Adjusted R Square sebesar 0.706. Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 0.706, sedangkan sisanya 100% - 70.6% = 29,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian

**4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Estimasi model regresi linier berganda ini dihitng dengan menggunakan *software* SPSS dan diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	2.538	4.117		.617	.541		
	Kepuasan Kerja	.257	.159	.288	2.069	.012	.201	4.984
	Komitmen Organisasi	.784	.241	.580	3.250	.002	.201	4.984

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Hasil Olah Data

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.538 - 0.257 X_1 + 0.784 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 2.538 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi *OCB* 2.538
- 2) Koefisien kepuasan kerja (b1) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *OCB*, dengan koefisien regresi sebesar 0.257.
- 3) Koefisien Komitmen Organisasi (b2) Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif *OCB*, dengan koefisien regresi sebesar 0.784 yang artinya setiap variabel Komitmen Organisasi meningkat satuan, maka *OCB* akan meningkat sebesar 0,784 satuan dengan asumsi variabel Kepuasan kerja dalam kondisi konstan.

#### 4.1.9 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.9.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikansi F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan f-hitung ditentukan berdasarkan nilai yang tercantum pada kolom f-statistic sedangkan F-tabel ditentukan dengan mengamati tabel F pada baris yang di cari dengan persamaan  $n - k - 1$  dan pada kolom  $\alpha = 5\%$ . Pada penelitian ini memiliki jumlah sampel dan variabel independent masing-masing tersebut sebesar 44 maka persamaanya yaitu  $47 - 2 - 1 = 43$ . Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila F

hitung < F tabel maka variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>			
df	Mean Square	F	Sig.
2	257.675	56.230	.000 <sup>b</sup>
44	4.582		
46			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan nilai F hitung sebesar 56.230 sedangkan nilai F tabel adalah 3.21. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, berarti model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*.

#### 4.1.9.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) merupakan analisis pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen keputusan pembelian pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Untuk uji pengaruh dilihat dari perbandingan t tabel dan t hitung. Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17, dibawah ini:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t - hitung	t.tabel	Sig.	Keputusan
H <sup>1</sup> Kepuasan Kerja → OCB	8.005	1.981	.000	berpengaruh positif dan signifikan
H <sup>2</sup> Komitmen Organisasi → OCB	18.525	1.981	.000	berpengaruh positif dan signifikan

Sumber :Hasil Pengolah data

Hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Variabel Kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 8.005 sedangkan t tabel sebesar 1.981 sehingga t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 0.012 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Maka H1 diterima, Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Variabel Komitmen Organisasi memiliki t hitung sebesar 18.525, sedangkan t tabel sebesar 2.014 sehingga t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.002 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka H<sub>2</sub> diterima dan Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational citizenship behavior*

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Kepuasan Kerja (X1) *Organizational Terhadap Citizenship Behaviour* (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. dapat disimpulkan bahwa keputusannya adalah  $H_1$  diterima, yang dapat diartikan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y). Maka dari hasil uji ini dan signifikan terhadap OCB Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan tanggapan yang baik pada pekerjaan itu sendiri, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan kerja, kondisi kerja, hal ini mampu untuk membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. Aliran Kaya Bengkulu

Secara empiris hasil dari kajian ini sama seperti pada penelitian (Watoni, 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

### 4.2.2 Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT. Aliran Karya Bengkulu. Hasil dari pengujian variabel dapat dilihat pada tabel 4.14. bahwa keputusannya adalah  $H_2$  diterima, yang dapat diartikan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap OCB (Y). Maka dari hasil uji ini dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour*. Maka keputusannya  $H_2$  diterima sehingga hipotesis membuktikan jika

Komitmen Organisasi terhadap OCB pada PT.Aliran Karya Bengkulu. Hasil uji yang telah dilakukan terdapat Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* . Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan memberikan tanggapan yang baik pada kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan berpengaruh terhadap ocb di PT.Aliran Karya Bengkulu

Secara empiris hasil kajian ini sama dengan penelitian (Bodroastuti & Tirtiono, 2019) Bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*