

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum obyek Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara IX Ngandong yang berdiri pada 11 Maret 1996 dengan luas lahan 24.000 hektar yang digunakan untuk menanam pohon karet, tebu, sereh dan kopi dan hasil dari tanamannya dibagi menjadi 2 jenis yaitu tanaman tahunan yang membudidayakan dan menghasilkan produk-produk dari tanaman karet, kopi dan teh yang kedua tanaman semusim yang menghasilkan produk dari tebu. Produk-produk yang dihasilkan dipasarkan pada pasar domestik maupun pasar luar negeri yang sebagian besar dalam bentuk bulk. PT. Perkebunan Nusantara IX Ngandong juga memproduksi dan memasarkan produk hilir berupa teh kemasan, teh celup, serta gula pasir dan kopi bubuk dalam kemasan. Perusahaan ini pun memiliki 11 divisi yang di antaranya Nganis, Kebun Balong, Dermolo, Beji Tengah, Beji Timur, Kali Wuluh, Wonolengi dan lain sebagainya.

Namun pada penelitian kali ini peneliti memilih pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong karena perusahaan tersebut yang paling unggul diantara divisi lainnya yang dipimpin oleh bapak Rohman dengan jajarannya yang memiliki total 86 karyawan yang memiliki luas tanah 100 hektar dan digunakan untuk membudidayakan karet, kopi, teh, dan sereh juga memiliki kawasan wisata bernuansa edukasi ditengah areal perkebunan karet dengan fasilitas taman burung, outbond dan playground yang akan menambah pengetahuan serta memiliki bandaran 9 yang digunakan sebagai resto serta

tempat perbelanjaan hasil dari perkebunan dan juga sebagai salah satu alternatif tujuan wisata dijepara. Berikut adalah visi misi dan tujuan perusahaan :

a. Visi

Menjadi perusahaan agrobisnis yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra

b. Misi

- Memproduksi dan memasarkan produk karet, teh, kopi, gula dan sereh ke pasar domestik dan internasional secara profesional untuk menghasilkan pertumbuhan laba (profit growth) dan mendukung kelestarian lingkungan.
- Mengembangkan cakupan bisnis melalui diversifikasi usaha, yaitu produk hilir, wisata agro, dan usaha lainnya, untuk mendukung kinerja perusahaan
- Mengembangkan sinergi dengan mitra usaha strategis dan masyarakat lingkungan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan bersama

c. Tujuan

Menumbuh kembangkan perusahaan yang dapat menghasilkan laba bagi stakeholder maupun shareholder guna membentuk kerjasama yang baik, menjalin hubungan yang saling menguntungkan secara positif dengan supplier, tetap memperhatikan kelestarian lingkungan, memberi kemanfaatan pada klien, serta turut membangun kesejahteraan masyarakat dengan didasari budaya perusahaan.

Dari visi, misi,serta tujuan diatas, dapat di ketahui bahwa perusahaan ini adalah sebuah perusahaan yang besar dan memiliki banyak sumber daya manusia dan sumberdaya alam yang dihasilkan yang menarik untuk dijadikan sebagai obyek dalam penelitian.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang berada di desa keling. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 71 orang dengan yang berdasarkan pada jenis kelamin, usia dan lama kerja.

4.2.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan ke 71 responden, diperoleh data tentang jenis kelamin dari karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dapat dilihat dari tabel 4.1, sebagai berikut:

Tabel 4. 1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki-Laki	36	53,5
Perempuan	35	46,4
Total	71	100

Sumber : Data yang Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa responden untuk berjenis kelamin laki-laki 50,6% yaitu berjumlah 36 orang dan perempuan 49,4% yang berjumlah 35 orang dengan total 71 responden dalam penelitian ini.

4.2.2. Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan ke 71 responden, diperoleh data tentang tingkat usia dari karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dapat dilihat dari tabel 4.2. , sebagai berikut:

Tabel 4. 2.
Responden Berdasarkan Usia

Umur	F	%
20-25	7	10,4
25-30	15	21,9
31-35	45	62,1
> 36	4	5,6
Total	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Pada tabel 4.2. menunjukkan bahwa umur dari responden penelitian ini di dominasi oleh umur 31-35 tahun dengan dengan presentase sebesar 62,1% dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Dan pada umur 25-30 tahun menjadi urutan kedua dengan responden sebanyak 15 orang, dengan jumlah presentase sebesar 21,9% untuk umur 20-25 tahun menjadi urutan yang ke tiga dengan jumlah presentase sebesar 10,4% dengan responden sebanyak 7 orang. Dan yang terakhir yaitu responden dengan umur > 36 tahun dengan jumlah presentase sebesar 5,6% dengan jumlah responden sebanyak 4 orang.

4.2.3. Responden berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan ke 71 responden, diperoleh data tentang lama kerja dari karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dapat dilihat dari tabel 4.3 , sebagai berikut:

Tabel 4. 3.
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	F	%
< 6 Bulan	24	33,3
1- 2 Tahun	21	30,7
> 3 Tahun	26	36,2
Total	71	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Pada tabel 4.3. dapat diketahui lama kerja dari responden dalam penelitian ini adalah > 3 tahun dengan presentase 36,2 dengan jumlah 26 orang, untuk 1-2 tahun memiliki presentase 30,7% dengan jumlah 21 orang sedangkan untuk < 6 bulan memiliki presentase yang lumayan tinggi yaitu 3,33% dengan jumlah 24 orang.

4.3. Deskripsi Variabel

Statistik yang berkenaan dengan cara mendeskriptifkan, menggambarkan, menjabarkan, ataupun menguraikan data sehingga dapat dengan mudah untuk dipahami. Dengan cara mendeskripsi variabel penelitian berikut ini menunjukkan tanggapan responden dari variabel dependen dan independen mengenai Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *organizational citizenship behavior* di di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dengan analisis statistik deskriptif memberikan suatu gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat nilai rata-rata (*mean*).

4.3.1. Deskripsi Variabel Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat menentukan kualitas dan juga sebagai pengendali dirinya dari cara ia berreaksi dan berinteraksi pada sesama baik di

luar ataupun di dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini terdapat 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam kuesioner. Setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS) dan diberi nilai sesuai dengan skala likert 1-5. Lima pernyataan dalam variabel Kepribadian adalah :

1. Saya mudah bergaul dan sharing dengan orang lain
2. Saya mudah percaya dengan orang lain
3. Saya mudah mengontrol diri saya dari perasaan (Tegang, Gugup, Gelisah, Sedih dan Marah)
4. Saya memiliki keinginan untuk mencoba hal-hal baru atau mengembangkan diri
5. Saya melakukan apapun dengan penuh tanggung jawab

Tabel 4. 4.
Jawaban Responden Untuk Kepribadian

Pertanyaan		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
K.1	F	1	2	27	23	18	71	3,64
	%	1,4	2,8	38	32,4	25,4	100	
K.2	F	6	22	34	7	2	71	2,53
	%	8,5	31	47,9	9,9	2,8	100	
K.3	F	3	8	27	27	6	71	3,21
	%	4,2	11,2	38	38	8,5	100	
K.4	F	1	2	15	31	22	71	3,80
	%	1,4	2,8	21,1	43,7	31	100	
K.5	F	0	2	11	29	29	71	4,07
	%	0	2,8	15,5	40,8	40,8	100	

Sumber : Data Primer 2021

Pada tabel 4.4. Hasil dari jawaban 71 responden untuk Kepribadian, jawaban bervariasi dan berbeda-beda. Namun dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang memilih netral yang paling banyak dipilih dari pernyataan K.4 dengan jumlah persentase sebesar 43,7% dan nilai mean 3,80 dengan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dan nilai mean 4,07.

4.3.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang atas apa yang telah ia lakukan yang menurutnya patut dihargai dalam organisasi. Dalam penelitian ini terdapat 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam kuesioner. Setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS) dan diberi nilai sesuai dengan skala likert 1-5. Lima pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja adalah :

1. Pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan
2. Saya mengetahui batasan antara atasan dengan bawahan dalam berpendapat
3. Saya puas dengan posisi saya di perusahaan ini
4. Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan yang saya berikan pada perusahaan
5. Tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja

Tabel 4. 5.
Jawaban Dari Responden Untuk Kepuasan Kerja

Pertanyaan		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
KK.1	F	2	7	33	18	11	71	3,28
	%	2,8	9,9	46,5	25,4	15,5	100	
KK.2	F	2	4	33	28	4	71	3,30
	%	2,8	5,6	46,5	39,4	5,6	100	
KK.3	F	0	3	22	32	14	71	3,61
	%	0	4,2	31	45,1	19,7	100	
KK.4	F	3	5	26	26	11	71	3,26
	%	4,2	7	36,6	36,6	15,5	100	
KK.5	F	0	3	22	35	10	71	3,54
	%	0	4,3	31,4	50	14,3	100	

Sumber : Data Primer yang Diolah 2021

Pada tabel 4.5 Hasil dari jawaban 71 responden untuk Kepuasan Kerja, jawaban bervariasi dan berbeda-beda. Namun dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang memilih netral yang paling banyak dipilih dengan jumlah persentase sebesar 46,5 % dan nilai mean 3,61 dengan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dan berada di pernyataan ke KK 3.

4.3.3. Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship dan Behavior*

Dalam penelitian ini terdapat 5 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam kuesioner. Setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat

setuju (SS) dan diberi nilai sesuai dengan skala likert 1-5. Lima pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* adalah :

1. Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan apapun
2. Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab
3. Ketika waktu istirahat meluangkan waktu untuk sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam organisasi
4. Menghargai pendapat rekan kerja atas kinerja saya dan menjadikannya sebagai hal yang positif
5. Selalu mengikuti perkembangan kemajuan tempat organisasi saya
6. Membantu rekan kerja dalam hal pelatihan dan pengembangannya

Tabel 4. 6.
Jawaban Dari Responden Untuk *Organizational Citizenship Behavior*

Pertanyaan		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	Total	Mean
		1	2	3	4	5		
Y.1	F	2	5	14	30	20	71	3,49
	%	2,8	7	19,7	42,3	28,2	100	
Y.2	F	1	2	9	28	31	71	3,74
	%	1,4	2,8	12,7	39,4	43,7	100	
Y.3	F	1	10	24	25	11	71	3,19
	%	1,4	14,1	33,8	35,2	15,5	100	
Y.4	F	4	2	11	36	18	71	3,35
	%	5,6	2,8	15,5	50,7	25,4	100	
Y.5	F	1	2	18	35	14	71	3,43
	%	1,4	2,8	26,8	49,3	19,7	100	
Y.6	F	0	8	15	31	17	71	3,52
	%	0	11,3	21,1	43,7	23,9	100	

Sumber : Data Primer yang Dolah 2021

Pada tabel 4.6 Hasil dari jawaban 71 responden untuk *organizational citizenship behavior*, jawaban bervariasi dan berbeda-beda. Namun dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang memilih setuju yang paling banyak dipilih dengan jumlah persentase sebesar 49,3 % dan nilai mean 3.35 dengan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang dan berada di pernyataan ke Y.4.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas pada suatu kuesioner yang pertama adalah menentukan koefisien korelasi (r) baik itu r tabel maupun r hitung yang nantinya antara kedua koefisien korelasi (r) tersebut dibandingkan untuk menyatakan kevalidan instrumen untuk mengukur konstruk kuesioner, instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi (r) hitung $>$ dari koefisien korelasi (r) tabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji validitas dilakukan kepada 71 responden dengan menggunakan analisis korelasi sederhana. Antara korelasi skor faktor dengan skor total positif dan memiliki nilai di atas 0.2303 maka dapat dikatakan memiliki konstruk yang kuat dalam hal validitas instrumen yang dapat digunakan. Hasil uji instrumen dengan uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7. sebagai berikut:

Tabel 4. 7.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Instrumen	Koefisien Korelasi	r Tabel	Ket.
Kepribadian (X1)	K.1	0.486	0.2303	Valid
	K.2	0.352	0.2303	Valid
	K.3	0.573	0.2303	Valid
	K.4	0.576	0.2303	Valid
	K.5	0.569	0.2303	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK.1	0.565	0.2303	Valid
	KK.2	0.431	0.2303	Valid
	KK.3	0.620	0.2303	Valid
	KK.4	0.669	0.2303	Valid
	KK.5	0.513	0.2303	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0.661	0.2303	Valid
	Y.2	0.566	0.2303	Valid
	Y.3	0.621	0.2303	Valid
	Y.4	0.581	0.2303	Valid
	Y.5	0.522	0.2303	Valid
	Y.6	0.437	0.2303	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi pada penelitian yang sama. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha pada program SPSS 23 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Hasil pengujian realibilitas dari gabungan variabel dalam penelitian ini pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 8.
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Kode Instrumen	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepribadian (X1)	K.1	0,746	Reliabel
	K.2	0,746	Reliabel
	K.3	0,745	Reliabel
	K.4	0,745	Reliabel
	K.5	0,745	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	KK.1	0,742	Reliabel
	KK.2	0,727	Reliabel
	KK.3	0,740	Reliabel
	KK.4	0,740	Reliabel
	KK.5	0,744	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0,743	Reliabel
	Y.2	0,770	Reliabel
	Y.3	0,743	Reliabel
	Y.4	0,744	Reliabel
	Y.5	0,733	Reliabel
	Y.6	0,748	Reliabel

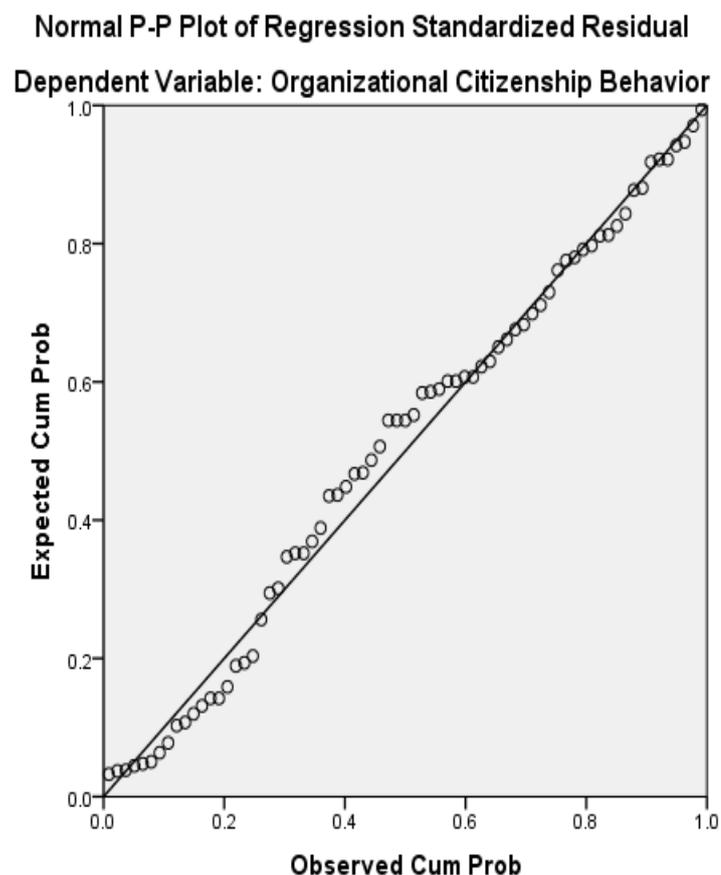
Sumber : Data diolah 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kusioner adalah realibilitas sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal sebelum melakukan analisis data yang sesungguhnya perlu dilakukan uji normalitas agar data dapat diketahui pendistribusian data yang sudah normal dan juga merupakan salah satu bagian dari persyaratan uji asumsi klasik atau analisis data.



Gambar 4. 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah 2021

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa, grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Maka model regresi yang digunakan dalam memenuhi dalam asumsi normalitas.

Tabel 4. 9.
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81214306
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.059
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 4.9. menunjukkan hasil dari uji normalitas dengan metode *kolmogorov smirnov* yang menyatakan, bahwa nilai Asymp sig sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih tinggi dari taraf ukur signifikan 0,05. Maka distribusi dianggap normal karena nilai Asymp sig melebihi nilai signifikan.

4.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi, gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation factor* (VIF). Bila

nilai VIF lebih kecil dari 10 dan toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1 (Constant)		
Kepribadian	.741	1.349
Kepuasan Kerja	.741	1.349

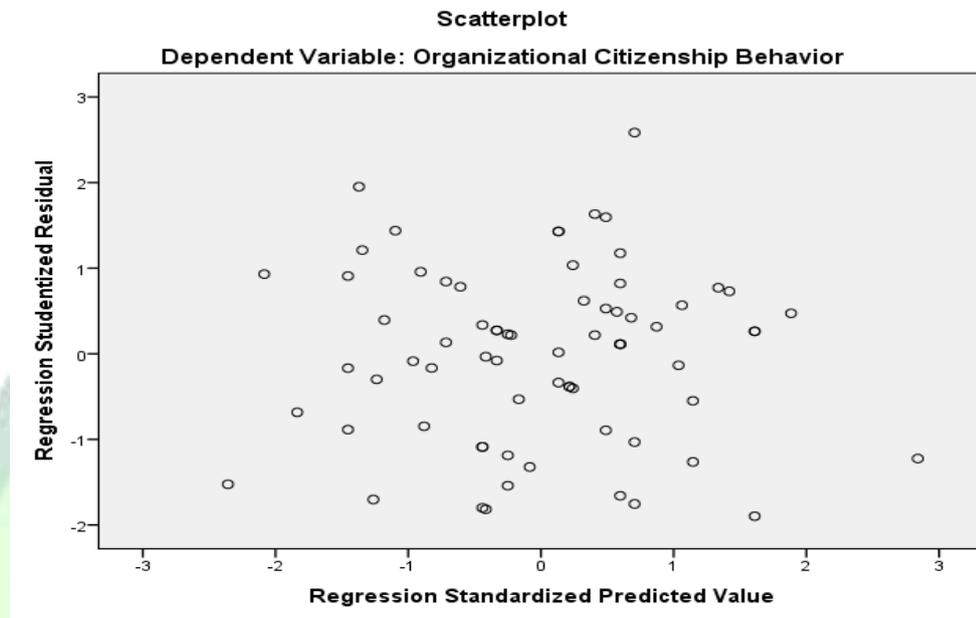
Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kepribadian dan kepuasan kerja memiliki nilai *varian inflation factor* (VIF) dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas variabel independen penelitian, dengan demikian maka dapat disimpulkan regresi sah untuk digunakan.

4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS 23, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun dibawah angka 0

pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4. 2.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah 2021

Dari gambar 4.2 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan ini menerima hipotesis homoskedastisitas

4.4.4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara kepribadian (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship*

behavior (Y). Dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4. 11.
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.266	2.766		2.988	.004
Kepribadian	.299	.164	.225	1.830	.072
Kepuasan Kerja	.429	.159	.332	2.699	.009

Sumber : Data diolah 2021

$$Y = 8.266 + 0,225X1 + 0,332X2$$

Berdasarkan tabel 4.10. dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Keterangan :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

X1: Kepribadian

X2: Kepuasan Kerja

e : Error

menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dapat dijelaskan dari persamaan berikut :

- a. Variabel kepribadian dan kepuasan kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap *organizational citizenship behavior*
- b. Koefisien Kepribadian memberikan nilai sebesar 0.299 yang berarti bahwa jika kepribadian semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka *organizational citizenship behavior* akan baik
- c. Koefisien Kepuasan Kerja memberikan nilai sebesar 0.429 yang berarti bahwa jika kepribadian semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka *organizational citizenship behavior* akan baik

4.4.5. Uji Hipotesis

4.4.5.1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bwbas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 12.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.866	2	85.933	10.556	.000 ^b
	Residual	553.570	68	8.141		
	Total	725.437	70			

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel 4.12 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kepribadian (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $10,556 >$ nilai f tabel 3,13. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima artinya terdapat pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4.4.5.2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau parsial. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi yaitu ada dua yang pertama adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai t hitung $<$ dari t tabel dan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Table t yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Df : $n - k$

: $71 - 2$

: 69

Dalam table t nilai dari df 69 pada 0,05 adalah 1.66724 dan dilakukan pembulatan menjadi 1,667.

Berikut merupakan hasil olahan uji hipotesis parsial (uji t) menggunakan (SPSS) Statistical Program for Social Science) versi 23 :

Tabel 4. 13.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.266	2.766		2.988	.004
Kepribadian	.299	.164	.225	1.830	.072
Kepuasan Kerja	.429	.159	.332	2.699	.009

Sumber : Data diolah 2021

A. Pengaruh Kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*

Uji hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang dilakukan dengan pengujian statistik. Variabel Kepribadian (X1) memiliki nilai t hitung 1,830 > nilai t table 1,668 dan nilai signifikan 0,072 > 0,05. Maka Ho 1 diterima dan Ha 1 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini Kepribadian (X1) tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

B. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Uji hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong yang dilakukan dengan pengujian statistik. Variabel Kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,699 > nilai t table 1,668 dan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Maka Ho 2 ditolak dan Ha 2 diterima. Hal ini membuktikan

bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

4.4.6. Koefisien Determinasi (R²)

Merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4. 14. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.214	2.853	1.553

Sumber : data diolah 2021

Hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,237. Hal ini berarti 21,4% variasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 78,6% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini dengan melakukan uji simultan atau uji F, diketahui nilai $F_{hitung} 10,556 > F_{tabel} 3,13$ dan tingkat signifikasni sebesar $0,000 < 0,05$. Hipotesis dalam uji simultan atau uji F ini mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong

4.5.2. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepribadian hal yang paling melekat pada diri seseorang untuk dapat berreaksi dan berinteraksi pada orang lain maupun organisasi. Hasil dari penelitian ini, bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dengan variabel Kepribadian (X_1) memiliki nilai t hitung $1,830 >$ nilai t table $1,668$ dan nilai signifikan $0,079 > 0,05$. Maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini Kepribadian (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sehingga hipotesis ditolak. Hal ini terjadi karena banyaknya jawaban dari responden yang menjawab netral sebesar 43,7% dengan nilai mean 3,80 yang

ditunjukkan pada indikator *neuroticism* dan obyek dari penelitian ini merupakan perusahaan besar dengan sistem manajemen yang tertata dengan baik sehingga dirasa kurang mampu memberikan edukasi pada kestabilan emosi yang lebih pada karyawannya.

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba E D, dan Seniati L (2004) responden dalam penelitian yang dilakukannya pun terdapat pengaruh negatif pada indikator *emotional instability* yang mengindikasikan kemampuan menahan diri dari keluhan-keluhan yang didapatkannya.

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT.Perkebunan Nusantara IX Kebun Balong. Dengan variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,699 > nilai t table 1,668 dan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Maka Ho 2 diterima dan Ha 2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sehingga hipotesis diterima. Hal ini terjadi karena banyaknya jawaban dari responden yang menjawab setuju sebesar 46,5 % dengan nilai mean 3,61 yang ditunjukkan pada indikator *promotion*.

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putrana Y, Fathoni A, Warso Mukeri M (2016) responden dalam penelitian yang dilakukannya memberikan pertanyaan yang cukup baik terhadap faktor kepuasan kerja yang memberikan persepsi yang cukup baik. Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan uji F atau hasil dari simultan diketahui Kepribadian (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Hasil dalam penelitian ini di perkuat dengan hasil yang dilakukan pada penelitian yang dilakukan oleh Purba E D, dan Seniati L (2004), Syahril dan Widyarini (2007), Nurhayati D, Minarsih Magdalena Maria SE.MM, Wulan Sri Heru SE. MM, (2016), Rini Puspita D, Rusdarti, Suparjo, (2013) dan Putrana Y, Fathoni A, Warso Mukeri M (2016).