

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Objek Penelitian

Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta atau yang pada penelitian ini disebut sebagai UTP Surakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah yang didirikan pada 17 Juli 1980 oleh para eks Tentara Pelajar Brigadir 17 Surakarta yang tergabung dalam Yayasan Perguruan Tinggi Tunas Pembangunan (YPTTP). Visi yang dijunjung oleh UTP Surakarta adalah “Menjadi Universitas Riset dan Entrepreneurial yang unggul dijiwai Patriotisme, Kepeloporan, dan Kemandirian” yang kemudian berusaha diwujudkan melalui empat misi yakni:

1. Mengembangkan dan menyelenggarakan pendidikan unggul untuk menghasilkan lulusan yang memiliki karakter patriotisme, kepeloporan, dan kemandirian.
2. Mengembangkan dan menyelenggarakan penelitian yang unggul berorientasi pada inovasi, sumberdaya lokal, dan daya saing.
3. Mengembangkan dan menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan bangsa.
4. Membangun Kelembagaan UTP yang kuat, kredibel dan akuntabel.

UTP Surakarta memiliki 3 kampus yaitu Kampus I di Jl. Balaekambang Lor No. 1 Manahan, Kampus II di Jl. M. Walanda Waramis No. 31 Cengklik dan Kampus III di Plesungan, Karanganyar. Dalam keberjalannya UTP Surakarta didukung dengan 122 dosen, 82 karyawan dan 4821 mahasiswa yang terdiri dari 4 fakultas dan 12 program studi diantaranya adalah Fakultas Teknik dengan program studi S1 Arsitektur, S1 Teknik Sipil, D3 Teknik Perawatan Pesawat Udara dan D4 Sistem Informasi Kota Cerdas. Fakultas Pertanian dengan program studi S1 Agroteknologi dan S1 Agribisnis. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan program studi S1 Pendidikan Sekolah Dasar, S1 Pendidikan Jasmani dan Rekreasi, S1 Pendidikan Kepelatihan Olahraga, S1 Pendidikan Bimbingan Konseling dan S2 Pendidikan Jasmani. Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan program studi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi.

4.2. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari UTP Surakarta yang per tanggal 25 Januari 2021 berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik untuk mengetahui gambaran responden dengan lebih jelas, diantaranya adalah:

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai unit kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kantor Pusat	47	57,3%
Fakultas Pertanian	7	8,5%
Fakultas Ekonomi dan Bisnis	5	6,1%
Fakultas Teknik	14	17,1%
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	9	11%
Total	82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, responden yang merupakan karyawan dari UTP Surakarta dibedakan menjadi lima unit kerja yaitu Kantor Pusat, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Teknik dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Pengumpulan data yang dilakukan memperoleh hasil yaitu Kantor Pusat sebanyak 47 karyawan atau 57,3%, Fakultas Pertanian sebanyak 7 karyawan atau 8,5%, Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebanyak 5 karyawan atau 6,1%, Fakultas Teknik sebanyak 14 karyawan atau 17,1% dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sebanyak 9 karyawan atau 11%. Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak menempati unit kerja Kantor Pusat dengan presentase 57,3% dan paling sedikit adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan presentase 6,1% karyawan.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	58	70,7%
Perempuan	24	29,3%
Total	82	100%

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas, responden yang merupakan karyawan UTP Surakarta dibedakan menjadi dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 58 atau 70,7% dan perempuan berjumlah 24 atau 29,3%. Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-30	25	30,5%
30-50	48	58,5%
>50	9	11,0%
Total	82	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas, responden yang merupakan karyawan UTP Surakarta dibedakan menjadi tiga kategori usia 20-30 tahun, 30-50 tahun dan >50 tahun. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 25

atau 30,5%; usia 30-50 tahun berjumlah 48 atau 58,5% dan usia >50 tahun berjumlah 9 atau 11%. Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa responden didominasi usia 30-50 tahun dengan presentase 58,5% dan paling sedikit adalah usia >50 tahun dengan presentase 11%. Data tersebut menunjukkan bahwa secara rata-rata responden berada pada usia yang produktif sehingga masih memiliki kemampuan kerja yang baik.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai tingkat pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	37	45,1%
Diplorma 3 (D3)	11	13,4%
Sarjana Strata Satu (S1)	29	35,4%
Sarjana Strata Dua (S2)	5	6,1%
Total	82	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas, responden yang merupakan karyawan UTP Surakarta dibedakan menjadi empat kategori tingkat pendidikan yaitu, SMA/SMK, Diploma 3 (D3), Sarjana Strata Satu (S1) dan Sarjana Strata 2 (S2). Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 37 atau 45,1%; Diploma 3 (D3) berjumlah 11 atau 13,4%; Sarjana Strata Satu (S1) berjumlah 29 atau 35,4% dan Sarjana Strata

2 (S2) berjumlah 5 atau 6,1%. Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa karyawan UTP Surakarta paling banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) berjumlah 29 atau 35,4% dan paling sedikit adalah Sarjana Strata 2 (S2) berjumlah 5 atau 6,1%.

4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian diperoleh gambaran mengenai lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
<5	26	31,7%
5-10	25	30,5%
10-25	20	24,4%
>25	11	13,4%
Total	82	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas, responden yang merupakan karyawan UTP Surakarta dibedakan menjadi empat kategori tingkat lama masa bekerja yaitu, <5 tahun, 5-10 tahun, 10-25 tahun dan >25 tahun. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden dengan lama masa kerja <5 tahun berjumlah 26 atau 31,7%, 5-10 tahun berjumlah 25 atau 30,5%, 10-25 tahun berjumlah 20 atau 24,4% dan >25 tahun berjumlah 11 atau 13,4%. Berdasarkan data tersebut juga dapat dilihat bahwa karyawan paling banyak

memiliki masa kerja <5 tahun berjumlah 26 atau 31,7%, dan paling sedikit adalah masa kerja >25 tahun berjumlah 11 atau 13,4%.

4.3. Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

4.3.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *Pearson Correlation* dengan membandingkan r hitung serta melihat nilai probabilitas kesalahan dari korelasi (Sig) yang telah ditentukan sebesar 0,05. Penghitungan uji validitas ini menggunakan 30 responden dan dilakukan dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji validitas terhadap kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Pernyataan	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,387	0,035	Valid
X1.2	0,444	0,014	Valid
X1.3	0,371	0,044	Valid
X1.4	0,567	0,001	Valid
X1.5	0,617	0,000	Valid
X1.6	0,696	0,000	Valid
X1.7	0,463	0,010	Valid
X1.8	0,522	0,003	Valid
X1.9	0,589	0,001	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,733	0,000	Valid
X2.2	0,856	0,000	Valid
X2.3	0,721	0,000	Valid
X2.4	0,738	0,000	Valid
X2.5	0,489	0,006	Valid
X2.6	0,463	0,010	Valid
X2.7	0,660	0,000	Valid
Komitmen Organisasi			
X3.1	0,736	0,000	Valid
X3.2	0,784	0,000	Valid
X3.3	0,548	0,002	Valid
X3.4	0,681	0,000	Valid
X3.5	0,686	0,000	Valid
X3.6	0,775	0,000	Valid
X3.7	0,625	0,000	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y1)			
Y1.1	0,690	0,000	Valid
Y1.2	0,640	0,000	Valid
Y1.3	0,679	0,000	Valid
Y1.4	0,710	0,000	Valid
Y1.5	0,422	0,020	Valid
Y1.6	0,488	0,006	Valid
Y1.7	0,556	0,001	Valid
Y1.8	0,753	0,000	Valid
Y1.9	0,678	0,000	Valid
Y1.10	0,447	0,013	Valid
Y1.11	0,403	0,027	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 4

Dalam uji validitas untuk menentukan sebuah butir pernyataan dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari r hitungnya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid.

Penelitian ini menggunakan 30 responden dengan signifikansi 0,05 maka r tabelnya sebesar 0,361; dari Tabel 4.6. dapat dilihat bahwa semua r hitung pada keseluruhan butir pernyataan lebih besar dari 0,361 maka butir pernyataan dinyatakan valid. Selain membandingkan r hitung dengan r tabel penentuan kevalidan butir pernyataan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi hitung lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yakni 0,05 maka butir pernyataan dianggap valid dan begitu juga sebaliknya. Dari Tabel 4.8. dapat ditunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Pengujian reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,650	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,782	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,804	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,804	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer ang diolah dari Lampiran 4

Dalam uji reliabilitas untuk menentukan sebuah instrumen dinyatakan reliabel atau tidak dapat dilihat melalui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*), jika $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik, dan sebaliknya jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang buruk. Dari Tabel 4.7. dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif ini menggunakan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan bantuan alat distribusi frekuensi dan *mean arithmetic*. Penilaian responden terhadap variabel penelitian dijelaskan berdasarkan hasil penelitian yang diolah dari data primer yang dilakukan dengan cara membagikan 82 kuesioner yang berbentuk *google form* kepada karyawan UTP Surakarta. Hasil analisis data kualitatif terhadap variabel sebagai berikut:

4.4.1.1. Penilaian Terhadap Variabel Motivasi

Penilaian responden terhadap variabel motivasi diukur melalui 9 item pernyataan. Skor total dari masing-

masing 9 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Analisis deskriptif penilaian responden terhadap variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Penilaian Terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan Motivasi	Mean	Kategori
1	Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang saya lakukan	4,4634	Setuju
2	Saya dituntut untuk mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	4,0244	Setuju
3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan apresiasi dari pekerjaan yang saya lakukan	3,9634	Cukup Setuju
4	Saya mampu bekerja dengan baik karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja	4,0976	Setuju
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja	4,1585	Setuju
6	Saya sering memikirkan perasaan rekan kerja saya dalam bekerja	3,8902	Cukup Setuju
7	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja agar bekerja dengan penuh semangat	3,9268	Cukup Setuju
8	Saya mampu mengendalikan rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku	3,6707	Cukup Setuju
9	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan pimpinan	4,2805	Setuju
Mean		4,0528	Setuju

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data yang pada Tabel 4.8., maka dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi adalah

setuju dengan nilai 4,0528. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan UTP Surakarta sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang saya lakukan, rata-rata sebesar 4,4634 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya dituntut untuk mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, rata-rata sebesar 4,0244 dengan kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi menuntut mereka untuk mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan apresiasi dari pekerjaan yang saya lakukan, rata-rata sebesar 3,9634 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rasa ingin mendapatkan apresiasi dari pekerjaan yang mereka lakukan adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya mampu bekerja dengan baik karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja, rata-rata sebesar 4,0976 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu

bekerja dengan baik karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja, rata-rata sebesar 4,1585 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya sering memikirkan perasaan rekan kerja saya dalam bekerja, rata-rata sebesar 3,8902 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sering memikirkan perasaan rekan kerja ketika bekerja adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya mampu mempengaruhi rekan kerja agar bekerja dengan penuh semangat, rata-rata 3,9268 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk mempengaruhi rekan kerja agar bekerja dengan penuh semangat adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya mampu mengendalikan rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, rata-rata sebesar 3,6707 dengan

kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan mengendalikan rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya selalu menjaga hubungan baik dengan pimpinan, rata-rata sebesar 4,2805 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan pimpinan adalah sudah baik.

4.4.1.2. Penilaian terhadap Variabel Budaya Organisasi

Penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi diukur melalui 7 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 7 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Hasil analisis deskriptif penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Mean	Kategori
1	Organisasi menekankan pada karyawan untuk mengedepankan inovasi dalam bekerja	3,7927	Cukup Setuju
2	Organisasi menekankan kepada karyawan untuk memperhatikan resiko yang ditimbulkan dalam pelaksanaan pekerjaan	3,8415	Cukup Setuju
3	Organisasi membudayakan kebiasaan untuk melaksanakan pekerjaan secara detail	3,7805	Cukup Setuju

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Mean	Kategori
4	Organisasi menekankan pentingnya kesesuaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan	3,8902	Cukup Setuju
5	Organisasi menekankan pentingnya menjaga hubungan tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	4,0000	Setuju
6	Organisasi membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan	3,5610	Cukup Setuju
7	Organisasi mengarahkan kepada karyawan untuk selalu menjaga kestabilan dalam berorganisasi	4,0000	Setuju
Mean		3,8379	Cukup Setuju

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.9., maka dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah cukup setuju dengan nilai 3,8379. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dari UTP Surakarta cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi menekankan pada karyawan untuk mengedepankan inovasi dalam bekerja, rata-rata sebesar 3,7927 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi menekankan pada karyawan untuk mengedepankan inovasi dalam bekerja adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi menekankan kepada karyawan untuk memperhatikan resiko yang ditimbulkan dalam pelaksanaan pekerjaan, rata-rata sebesar 3,8415 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi menekankan kepada karyawan untuk memperhatikan resiko yang ditimbulkan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi membudayakan kebiasaan untuk melaksanakan pekerjaan secara detail, rata-rata sebesar 3,7805 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi membudayakan kebiasaan untuk melaksanakan pekerjaan secara detail adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi menekankan pentingnya kesesuaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, rata-rata sebesar 3,8902 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi menekankan pentingnya kesesuaian hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi menekankan pentingnya menjaga hubungan tim kerja dalam

menyelesaikan pekerjaan, rata-rata sebesar 4,000 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi menekankan pentingnya menjaga hubungan tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata sebesar 3,5610 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan organisasi mengarahkan kepada karyawan untuk selalu menjaga kestabilan dalam berorganisasi, rata-rata sebesar 4,0000 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa organisasi mengarahkan kepada karyawan untuk selalu menjaga kestabilan dalam berorganisasi adalah sudah baik.

4.4.1.3. Penilaian Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi diukur melalui 7 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 7 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata

dan diklasifikasikan. Analisis deskriptif penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Penilaian Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Mean	Kategori
1	Saya merasa bahagia bekerja di UTP Surakarta	4,3171	Setuju
2	Saya merasa bangga bekerja di UTP Surakarta	4,1098	Setuju
3	Saya merasa ikut bertanggung jawab untuk menjaga nama baik UTP Surakarta	4,2073	Setuju
4	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap UTP Surakarta	4,0488	Setuju
5	Saya memiliki kontrak/perjanjian kerja yang mengikat dengan UTP Surakarta	4,2073	Setuju
6	Saya merasa memiliki dan menjadi bagian dari UTP Surakarta	4,0976	Setuju
7	Saya memiliki ketergantungan terhadap UTP Surakarta	3,4146	Cukup Setuju
Mean		4,0574	Setuju

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.10., maka dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah setuju dengan nilai 4,0574. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari UTP Surakarta sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya merasa bahagia bekerja di UTP Surakarta, rata-rata sebesar 4,3171 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa merasa bahagia bekerja di UTP Surakarta adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya merasa bangga bekerja di UTP Surakarta, rata-rata sebesar 4,1098 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bangga bekerja di UTP Surakarta adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya merasa ikut bertanggung jawab untuk menjaga nama baik UTP Surakarta, rata-rata sebesar 4,2073 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa ikut bertanggung jawab untuk menjaga nama baik UTP Surakarta adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap UTP Surakarta, rata-rata sebesar 4,0488 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki loyalitas yang tinggi terhadap UTP Surakarta adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya memiliki kontrak/perjanjian kerja yang mengikat dengan UTP Surakarta,

rata-rata sebesar 4,2073 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kontrak/perjanjian kerja yang mengikat dengan UTP Surakarta adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya merasa memiliki dan menjadi bagian dari UTP Surakarta, rata-rata sebesar 4,0976 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki dan menjadi bagian dari UTP Surakarta adalah sudah baik.

4.4.1.4. Penilaian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penilaian responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* diukur melalui 11 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 11 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan maka analisis deskriptif penilaian responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Penilaian Terhadap Variabel OCB

No	Pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Mean	Kategori
1	Saya bersedia untuk membantu rekan kerja dengan sukarela	4,1220	Setuju
2	Saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi	3,5244	Cukup Setuju
3	Saya berusaha bekerja dengan ketelitian yang tinggi	4,0854	Setuju

No	Pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Mean	Kategori
4	Saya memprioritaskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4,1463	Setuju
5	Saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja	4,4268	Setuju
6	Saya selalu berfikir positif dalam bekerja	4,2561	Setuju
7	Saya berani memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada pihak manajemen UTP Surakarta	3,7073	Cukup Setuju
8	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja	4,3780	Setuju
9	Saya selalu menghargai hasil pekerjaan dari rekan kerja	4,2317	Setuju
10	Saya menghindari terlibat dalam konflik di tempat kerja	4,3293	Setuju
11	Saya selalu memberikan semangat dan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	4,0976	Setuju
Mean		4,1186	Setuju

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.9., maka dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata penilaian terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah setuju dengan nilai rata-rata 4,1186. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* yang ada di UTP Surakarta sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya bersedia untuk membantu rekan kerja dengan sukarela, rata-rata sebesar

4,1120 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bersedia untuk membantu rekan kerja dengan sukarela adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, rata-rata sebesar 3,5244 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya berusaha bekerja dengan ketelitian yang tinggi, rata-rata sebesar 4,0854 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusaha bekerja dengan ketelitian yang tinggi adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya memprioritaskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, rata-rata sebesar 4,1463 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memprioritaskan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja, rata-rata sebesar 4,4268 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden mengutamakan kejujuran dalam bekerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya selalu berfikir positif dalam bekerja, rata-rata sebesar 4,2561 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu berfikir positif dalam bekerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya berani memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada pihak manajemen UTP Surakarta, rata-rata sebesar 3,7073 dengan kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa berani memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada pihak manajemen UTP Surakarta adalah cukup baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya selalu menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja, rata-rata sebesar 4,3780 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya selalu menghargai hasil pekerjaan dari rekan kerja, rata-rata sebesar 4,2317 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghargai hasil pekerjaan dari rekan kerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya menghindari terlibat dalam konflik di tempat kerja, rata-rata sebesar 4,3292 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghindari terlibat dalam konflik di tempat kerja adalah sudah baik.

Penilaian terhadap pernyataan saya selalu memberikan semangat dan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, rata-rata sebesar 4,0976 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu memberikan semangat dan dukungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah sudah baik.

4.4.2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini menggunakan statistik inferensial atau statistik induktif, dimana dianalisis ini sudah ada upaya untuk mengadakan penarikan kesimpulan dan membuat keputusan.

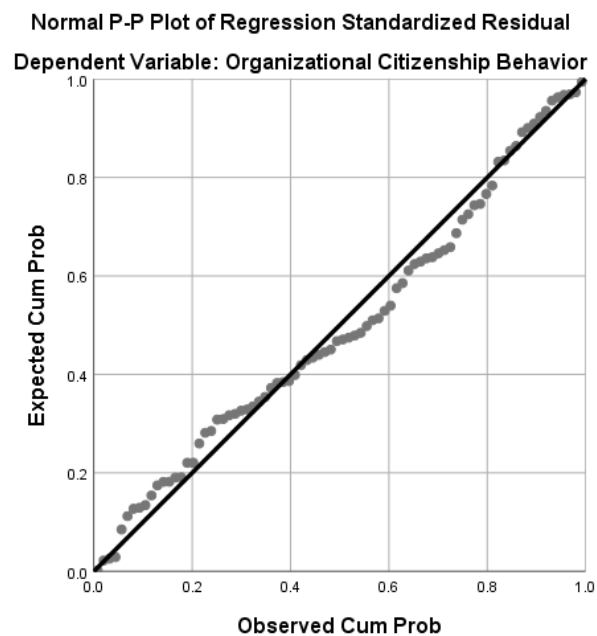
4.4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai persyaratan terhadap linearitas data dan normalitas data yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak dalam

model regresi (Pandjaitan dan Ahmad, 2017). Pengujian normalitas menggunakan uji nilai Kolmogorov Smirnov dan juga dengan memperhatikan persebaran data pada grafik P-P Plot yang diperoleh dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji normalitas terhadap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.1. dan Tabel 4.10:



Gambar 4. 1 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 6

Dari Gambar 4.1. dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,05985144
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 6

Tabel 4.10. merupakan hasil dari uji Kolmogorov-smirnov variabel penelitian, nilai probabilitas (Sig) pada Tabel 4.10. menunjukkan 0,200; sesuai dengan kriteria yang ditentukan bahwa jika nilai probabilitas (Sig) >0,05 maka data dianggap terdistribusi dengan normal jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi dengan normal karena $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan terhadap variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan bantuan *software*

IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 4.11.:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Bebas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,817	4,155		1,159	0,250	
	Motivasi	0,600	0,139	0,435	4,302	0,000	0,560
	Budaya Organisasi	0,313	0,140	0,202	2,234	0,028	0,703
	Komitmen Organisasi	0,359	0,131	0,253	2,745	0,008	0,674

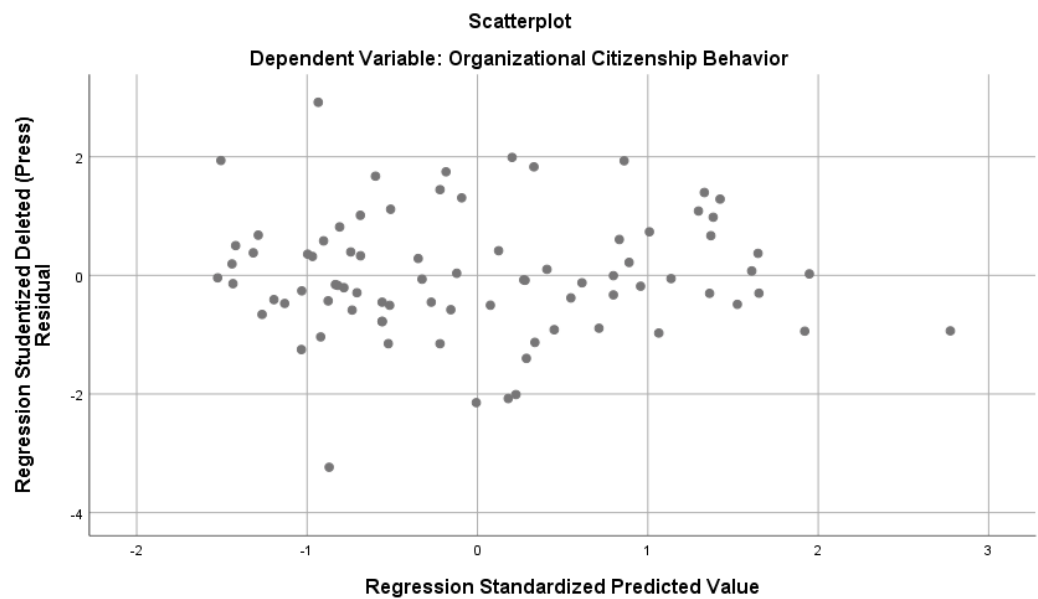
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.11. diperoleh nilai inflasi varian / VIF untuk variabel motivasi sebesar 1,7284; variabel budaya organisasi sebesar 1,422 dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,484. Kriteria yang digunakan untuk menentukan hasil multikolinearitas adalah jika nilai inflasi varian / VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka data tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel bebas penelitian. Dari Tabel 4.11. dapat diketahui bahwa nilai inflasi varian / VIF dari masing-masing variabel bebas tidak melebihi 4 ataupun 5 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas variabel bebas penelitian.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan kepengamatan yang lain, sehingga variasi residual bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Pengujian heterokedasitas dilakukan dengan uji scatterplot menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25. Hasil heterokedasitas dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Gambar 4.2.:



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas yang ditunjukkan pada Gambar 4.2. dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas

angka 0 sumbu Y, hal ini sesuai dengan kriteria dari uji heterokedasitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, atau bisa disebut homokedastisitas yaitu nilai varian residual dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

4.4.2.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tiga variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap satu variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di UTP Surakarta. Dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25, maka diperoleh hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,817	4,155		1,159	0,250
	Motivasi	0,600	0,139	0,435	4,302	0,000
	Budaya Organisasi	0,313	0,140	0,202	2,234	0,028
	Komitmen Organisasi	0,359	0,131	0,253	2,745	0,008

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan Tabel 4.12. maka diperoleh nilai konstanta (β)

sebesar 4,817, serta nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel motivasi (β_1) sebesar 0,435; variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,202; dan komitmen organisasi (β_3) sebesar 0,253. Sehingga persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,817 + 0,435X_1 + 0,202X_2 + 0,253X_3 + e$$

Keterangan:

Y = OCB

β = Nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komitmen Organisasi

e = Kesalahan Penggunaan atau *Error*

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dijelaskan makna nilai konstanta dan koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β) sebesar 4,817

Artinya jika tidak ada nilai pada variabel bebas atau motivasi sama dengan 0, budaya organisasi sama dengan 0 dan komitmen organisasi sama dengan 0 maka secara statistik OCB bernilai 4,817.

2. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi (β_1) sebesar 0,435, maka variabel motivasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap OCB.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,202, maka variabel budaya organisasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap OCB.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (β_3) sebesar 0,253, maka variabel komitmen organisasi memiliki arah pengaruh yang positif terhadap OCB.

4.4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Analisis koefisien determinasi dihitung dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25, maka diperoleh hasil analisis koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	0,552	0,535	3,11814

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.13. diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjust R Square* sebesar 0,535; artinya variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap OCB sebesar 53,50% sedangkan sisanya sebesar 46,50% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain diluar penelitian ini antara lain pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja sistem penghargaan, kepribadian, iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan (Naway, 2017).

4.4.2.4. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dihitung dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25, maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 16 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,817	4,155		1,159	0,250
	Motivasi	0,600	0,139	0,435	4,302	0,000
	Budaya Organisasi	0,313	0,140	0,202	2,234	0,028
	Komitmen Organisasi	0,359	0,131	0,253	2,745	0,008

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavoior

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 7

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Ho1: Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta
Ha1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta
2. Ho2: Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta
Ha2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta
3. Ho3: Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta
Ha3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta

Pengambilan keputusan pada uji hipotesis menggunakan uji t dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha akan diterima, begitu pula sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka Ho akan diterima dan Ha ditolak, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 4.14., maka pengambilan keputusan pada uji t dinyatakan sebagai berikut:

1. Ho1 ditolak dan Ha1 diterima

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (4,302) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Ho2 ditolak dan Ha2 diterima

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,234) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$.

3. Ho3 ditolak dan Ha3 diterima

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (2,745) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

4.4.2.5. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dihitung dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistic 25, maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 17 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935,000	3	311,667	32,055	.000 ^b
	Residual	758,378	78	9,723		
	Total	1693,378	81			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi,

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 7

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai bahan untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

Ho4: Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta

Ha4: Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan OCB di UTP Surakarta.

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 4.15. diperoleh nilai F sebesar 32,005. Kriteria pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha akan diterima, begitu pula sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka Ho akan diterima dan Ha ditolak, begitu pula sebaliknya. jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ho akan ditolak dan Ha akan diterima.

Maka keputusan pada pengujian hipotesis pada uji F dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini ditandai dengan nilai F hitung (32,005) > F tabel (2,72) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta.

4.4.2.6. Variabel yang Paling Dominan Dalam Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Penentuan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien beta (β) yang didapat dari hasil uji analisis regresi linier berganda. Variabel yang memiliki nilai koefisien beta (β) paling besar adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB di UTP Surakarta. Berikut adalah tabel nilai koefisien beta hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4. 18 Nilai Koefisien Beta (β) Variabel Bebas

Variabel	Nilai Koefisien Beta (β)
Motivasi	0,435
Budaya Organisasi	0,202
Komitmen Organisasi	0,253

Sumber: Data Primer yang diolah dari Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.16. dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai koefisien beta (β) paling besar adalah

motivasi dengan 0,435. Artinya, motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB di UTP Surakarta.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Motivasi Terhadap OCB

Berdasarkan analisis Tabel 4.14. dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung (4,302) > t tabel (1,994) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin mendorong peningkatan praktik OCB di UTP Surakarta.

Dalam penelitian ini motivasi dapat mempengaruhi OCB di UTP Surakarta dikarenakan rasa tanggung jawab dari karyawan yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini terlihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata tertinggi.

Indikator mampu mengendalikan rekan kerja yang dinyatakan dengan pernyataan “Saya mampu mengendalikan rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku” merupakan indikator variabel motivasi yang memiliki nilai rata-rata terendah pada analisis deskriptif. Oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu

memotivasi karyawan agar saling mengingatkan sesama rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Titisari (2014) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan Robbins dan Judge (2019) menyampaikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Organ (1997) dalam Nazmah dan Supriyantini (2014) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi internal dan berkelanjutan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya kebutuhan intrinsik akan prestasi, kompetensi, maupun afiliasi akan memunculkan OCB.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazmah dan Supriyantini (2014) dan Febriani (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan analisis Tabel 4.14. dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $(2,234) > t$ tabel $(1,994)$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Hasil pengujian ini

menunjukkan bahwa semakin baik pengimplementasian budaya organisasi maka akan semakin mendorong peningkatan praktik OCB di UTP Surakarta.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dapat mempengaruhi OCB di UTP Surakarta dikarenakan UTP Surakarta mendorong karyawan untuk mampu menjaga hubungan tim kerja dan kestabilan dalam bergorganisasi. Hal ini terlihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator orientasi pada tim dan kestabilan organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dari semua indikator variabel budaya organisasi.

Indikator sikap kompetitif yang dinyatakan dengan pernyataan “Organisasi membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan” merupakan indikator variabel budaya organisasi yang memiliki nilai rata-rata terendah pada analisis deskriptif. Oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu lebih membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi menunjukkan suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2019). Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan yang pada akhirnya OCB terbentuk dengan baik (Muhdar, 2015).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini et al (2013) dan Adnyani (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

4.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan analisis Tabel 4.14. dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $(2,745) > t$ tabel $(1,994)$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen pada organisasi maka akan semakin mendorong peningkatan praktik OCB di UTP Surakarta.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB di UTP Surakarta dikarenakan karyawan merasa bahagia bekerja di UTP Surakarta. Hal ini terlihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator kebahagiaan dalam organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dari semua indikator variabel komitmen organisasi.

Indikator ketergantungan pada organisasi yang dinyatakan dengan pernyataan “Saya memiliki ketergantungan terhadap UTP Surakarta merupakan indikator variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai rata-rata terendah pada analisis deskriptif. Oleh karena itu UTP Surakarta diharapkan mampu memenuhi kebutuhan

karyawan sebaik mungkin agar karyawan dapat merasa memiliki ketergantungan terhadap UTP Surakarta.

Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi, merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, hal tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan kepentingan pribadi, hal inilah yang mendorong terbentuknya OCB dalam diri pekerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Katim (2017) dan Dewangga et al (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB

4.5.4. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan Tabel 4.15. dapat dilihat bahwa nilai F hitung (32,005) > F tabel (2,72) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, semakin baik penerapan budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin mendorong peningkatan praktik OCB di UTP Surakarta.

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing memiliki nilai rata-rata penelitian terendah. Untuk variabel motivasi indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah mampu mengendalikan rekan kerja, indikator dengan nilai rata-rata terendah variabel budaya organisasi adalah sikap kompetitif sedangkan indikator dengan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi adalah ketergantungan pada organisasi. Sehingga untuk mampu meningkatkan OCB di UTP Surakarta dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan agar saling mengingatkan sesama rekan kerja untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, membudayakan karyawan untuk memiliki sifat kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sebaik mungkin agar karyawan dapat merasa memiliki ketergantungan terhadap UTP Surakarta.

Organ (1997) dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. OCB dapat muncul dalam diri karyawan yang memiliki motivasi tinggi baik motivasi secara

internal maupun eksternal. Budaya organisasi yang diterapkan oleh UTP Surakarta juga akan memberikan pengaruh terhadap munculnya OCB dalam diri karyawan begitu juga dengan komitmen organisasi yang muncul dari diri karyawan, semakin berkomitmen seorang karyawan dengan UTP Surakarta maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang mereka miliki.

4.5.5. Faktor yang Paling Dominan Dalam Mempengaruhi OCB

Berdasarkan Tabel 4.16. dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai koefisien beta (β) paling besar adalah motivasi dengan 0,435. Artinya, motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB di UTP Surakarta. Karena paling dominan, maka motivasi menjadi elemen atau factor paling penting dalam meningkatkan OCB di UTP Surakarta. Sehingga setiap karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja kemungkinan besar memiliki perilaku OCB. Oleh sebab itu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dari masing-masing karyawan harus semakin ditingkatkan agar tingkat perilaku OCB di UTP Surakarta semakin meningkat.

4.6. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil dari penelitian ini dijelaskan dalam implikasi secara teoritis dan manajerial, yaitu sebagai berikut:

4.6.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yaitu terujinya secara empiris pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini mampu membuktikan hipotesis-hipotesis yang dirumuskan, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi atau baik motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi atau baik pula OCB.

Motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas yang muncul karena adanya dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang. Dorongan tersebut mampu meningkatkan semangat untuk melakukan Motivasi yang berkelanjutan dalam diri karyawan mampu memunculkan OCB. Hal tersebut didukung dengan adanya peningkatan OCB di UTP Surakarta yang didasari oleh adanya motivasi yang tinggi dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi tersebut ditimbulkan melalui terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dari masing-masing karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu strategi yang diterapkan oleh organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi dan penerapannya dilakukan oleh seluruh elemen yang ada didalam organisasi tersebut. Jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat maka akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan

komitmen dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memunculkan perilaku OCB. Hal tersebut didukung dengan adanya peningkatan OCB di UTP Surakarta yang didasari oleh penerapan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi tersebut ditimbulkan melalui inovasi kerja, pengambilan resiko, memperhatikan pekerjaan secara detail, berorientasi pada hasil dan tim kerja, membudayakan sikap kompetitif dan menjaga stabilitas organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebuah keterpikahan seseorang terhadap organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Usaha seseorang dalam menumbuhkan komitmen organisasi ini mendorong terbentuknya perilaku OCB. Hal tersebut didukung dengan adanya peningkatan OCB di UTP Surakarta yang didasari oleh adanya komitmen organisasi yang baik dari setiap karyawan. Komitmen organisasi tersebut timbul melalui adanya komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan.

4.6.2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak manajemen UTP Surakarta agar dapat menentukan strategi yang tepat sehubungan dengan motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap OCB. UTP Surakarta harus

mampu meningkatkan motivasi dari karyawan karena dengan adanya motivasi akan berpengaruh positif terhadap OCB. Cara untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan mengusahakan terpenuhinya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dari masing-masing karyawan.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh UTP Surakarta harus semakin baik karena dengan adanya budaya organisasi akan berpengaruh positif terhadap OCB. Cara untuk meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan melalui inovasi kerja, pengambilan resiko, memperhatikan pekerjaan secara detail, berorientasi pada hasil dan tim kerja, membudayakan sikap kompetitif dan menjaga stabilitas organisasi.

Mendorong munculnya komitmen organisasi dalam diri karyawan juga merupakan hal yang penting, karena dengan adanya komitmen organisasi akan berpengaruh positif terhadap OCB. Cara untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan mengusahakan terbentuknya komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan yang tertanam dalam diri masing-masing karyawan.