

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Solo Murni

PT. Solo Murni (*Kiky Creative Products*) merupakan perusahaan manufaktur alat tulis terbesar di Indonesia. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 19 Februari 1976 ini awalnya dibentuk oleh bapak Sinyo Haryanto. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di jalan Ahmad Yani No.378 Solo, Jawa Tengah.

PT. Solo Murni (*Kiky Creative Products*) Memberikan kesempatan kepada putra – putri terbaik bangsa untuk bergabung bersama Perusahaan Stationery terbesar di Indonesia. Melalui pengalaman dan bukti nyata produk kami dengan kualitas terbaik telah tersebar di seluruh Indonesia dan dunia. Inilah kesempatan anda untuk menjadi bagian dari kami dengan berkarya bersama PT Solo Murni dan menjadi bagian dari perusahaan yang telah berdiri sejak Tahun 1976.

PT. Solo Murni mulai memperkenalkan Kiky sebagai merek baru. Kiky masih menjadi salah satu merek dagang produk utama PT Solo Murni hingga saat ini. Kiky menjadi pelopor *notebook* dengan sampul bergambar menarik di Indonesia. PT. Solo Murni mulai memproduksi berbagai produk, seperti perlengkapan sekolah, perlengkapan kantor, amplop, *notebook*, pembungkus kado, menulis surat, majalah, dan undangan. Peluncuran berbagai produk

sekaligus menjadi salah satu strategi PT Solo Murni untuk bertahan di pasar yang ketat dan kompetitif . Pada awal berdirinya PT. Solo Murni hanya memasarkan produknya di Solo dan sekitarnya. Pada tahun 1984, PT. Solo Murni mulai merambah pasar di Jawa Barat, Jawa Timur, dan daerah lain di Indonesia. Selanjutnya, PT. Solo Murni juga memasuki pasar internasional. Merek dagang Kiky, Merpati, Okey, dan You dipasarkan di negara-negara di luar benua. PT. Solo Murni juga memiliki lebih dari 30 distributor resmi serta ratusan grosir besar di seluruh dunia.

PT.Solo Murni telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2008 sebagai jaminan kualitas produk dan proses produksi. PT. Solo Murni selalu menjaga dan menjamin kualitas semua produk dan menerapkan program standar pencetakan, pengendalian kualitas, dan pengendalian produksi. Selain kualitas, desain yang inovatif dan up to date juga menjadi keunggulan utama PT. Produk alat tulis Murni Solo. Inovasi dan konsistensi untuk menjaga kualitas produk adalah PT. Amunisi Solo Murni untuk terus berkembang menjadi perusahaan multinasional. Hari ini, PT. Solo Murni mampu menghasilkan jutaan buku sehari dengan mempekerjakan 4.500 pekerja.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

- 1) Menjadi Produsen Produk Stationery Premium Kelas Dunia.
- 2) Memberikan Standar Kualitas dan Pelayanan Terbaik.
- 3) Tunjukkan Kepedulian Kami Terhadap Karyawan Dan Kesejahteraan Lingkungan.

b. Misi

- 1) Kerja Keras, Tanggung Jawab, Komitmen, Loyalitas, dan Integritas.
- 2) Kreatif, Inovatif, dan Produktif.
- 3) Meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk Menyelesaikan Pekerjaan dengan Benar, Efisien, dan Konsisten.

3. Logo



Gambar 4.1 Logo PT. Solo Murni

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan setara Supervisor (SPV) di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah serta minimal karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 53 orang. Tujuan pemberian karakteristik responden adalah untuk memahami dan mendeskripsikan profil demografis, perilaku, preferensi dan karakteristik responden yang berpartisipasi dalam suatu penelitian atau survei. Pengidentifikasian karakteristik responden, dapat memperoleh informasi yang relevan dan berguna untuk mengambil keputusan atau menyusun strategi yang tepat. Gambaran karakteristik responden pada tabel sebagai berikut:

### a. Jenis Kelamin Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	13	24.5
	Perempuan	40	75.5
	Total	53	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang (75,5%), sedangkan 13 orang lainnya (24,5%) adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki. Perbedaannya terdapat pada kinerja pegawai laki-laki dan perempuan, dimana kinerja pegawai laki-laki lebih bertanggungjawab di lapangan (kegiatan operasional), sedangkan kinerja pegawai perempuan lebih terlihat pada bagian manajemen umum. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan wanita (Rohana, 2017).

### b. Lama Bekerja Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	> 2 Thn s/d 4 Thn	26	49
	5 Thn s/d 8 Thn	24	45.3
	9 Thn s.d 12 Thn	3	5.7
	Total	53	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan lama bekerja selama > 2 Thn s/d 4 Thn yaitu sebanyak 26 orang (49%), lama bekerja selama 5 Thn s/d 8 Thn sebanyak 24 (45.3%). Sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan lama bekerja selama 9 Thn s.d 12 Thn sebanyak 3 orang (5,7%). Dimana masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan, faktor ini dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus menurunkan kinerja karyawan apabila perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup (Jayanti & Dewi, 2021).

### c. Usia Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan usia dapat disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	> 41 Tahun	12	22.6
	≤27 Tahun	4	7.6
	27 – 41 Tahun	37	69.8
	Total	53	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan rentang usia di dominasi oleh responden dengan usia 27 – 41 Tahun yaitu sebanyak 37 orang (69,8%), rentang usia > 41 Tahun sebanyak 12 (22.6%). Sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan usia ≤27 Tahun sebanyak 4 orang (7,6%). Hasil responden dengan usia terbanyak dalam penelitian ini merupakan usia produktif, dimana didapatkan bahwasannya usia dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh (Hasudungan, 2017). Selain itu,

usia juga merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan tentang apa yang tidak dan yang harus dilakukan.

#### d. Pendidikan Responden

Perbandingan jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	D4/S1	40	75.5
	S2	13	24.5
	Total	53	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir tingkat D4/S1 yaitu sebanyak 40 orang (75,5%), sedangkan yang paling sedikit frekuensinya dengan Pendidikan terakhir tingkat S2 sebanyak 13 orang (24,5%). Diperoleh hasil, dimana pada semua karyawan merupakan lulusan minimalnya S1, sebagaimana hasil temuin yang menyebutkan pendidikan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pendidikan karyawan, maka akan semakin baik dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaannya (Hasudungan, 2017).

## 2. Gambaran Variable Penelitian

Data yang telah terkumpul dari kuesioner yang telah disebarkan ditabulasi dengan tujuan sebagai alat analisis data. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing itemitem variabel penelitian yang diperoleh dengan perhitungan interval sebagai berikut:

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{nilai maksimal-nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

Kemudian penilaian variabel dihitung berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap variabel, selanjutnya diskor dengan interval sebagai-berikut :

- a. Interval 1,00 – 2,33 Kategori Rendah
- b. Interval 2,34 – 3,66 Kategori Sedang
- c. Interval 3,67 – 5,00 Kategori Tinggi

Hasil tabulasi tersebut diolah menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.5** Deskriptif Variabel Penelitian

	Mean	Std. Deviation
X1	3.9434	.38506
X2	4.1472	.39836
X3	4.1415	.42163
Y	4.1478	.51749
Valid N (listwise)		

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Analisis deskriptif pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa rata-rata pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,94 yang masuk dalam kategori tinggi, *organizational citizenship behavior* (OCB) (X<sub>2</sub>) dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,14 masuk dalam kategori tinggi, disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14 masuk dalam kategori tinggi dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi antara harapan kompensasi yang mencukupi, aktivitas OCB yang memang dilakukan atas kesadaran diri sendiri serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

## C. Hasil Analisa

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini digunakan indikator pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur.

**Tabel 4.6** Validitas Variabel Kompensasi (X1)

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid
X1_P1	.289	0,2706	Valid
X1_P2	.436	0,2706	Valid
X1_P3	.486	0,2706	Valid
X1_P4	.507	0,2706	Valid
X1_P5	.349	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

**Tabel 4.7** Validitas Variabel OCB (X2)

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid
X2_1	.354	0,2706	Valid
X2_2	.607	0,2706	Valid
X2_3	.562	0,2706	Valid
X2_4	.422	0,2706	Valid
X2_5	.489	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

**Tabel 4.8** Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid
X3_1	.378	0,2706	Valid
X3_2	.326	0,2706	Valid
X3_3	.543	0,2706	Valid
X3_4	.578	0,2706	Valid
X3_5	.469	0,2706	Valid
X3_6	.450	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

**Tabel 4.9** Validitas Variabel Kinerja (Y)

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Valid
Y1_1	.757	0,2706	Valid
Y1_2	.586	0,2706	Valid
Y1_3	.556	0,2706	Valid
Y1_4	.531	0,2706	Valid
Y1_5	.673	0,2706	Valid
Y1_6	.566	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, Tabel 4.7, Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang digunakan dalam penelitian ini valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing indikator pernyataan yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2706 (Sugiyono, 2019).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,647	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ( $X_2$ )	0,724	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,721	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	0,835	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

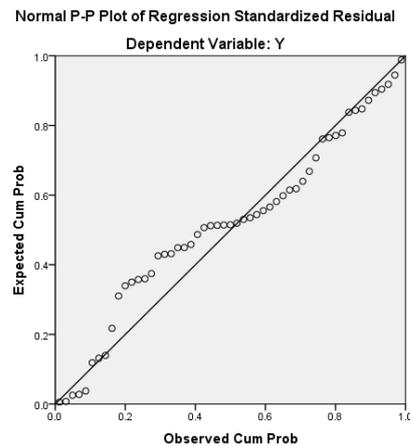
Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Akdon & Riduwan, 2020).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang harus terpenuhi pada analisis regresi linier berganda adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.2** P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot ditunjukkan pada Gambar 4.2. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) digunakan dalam penelitian terdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas**

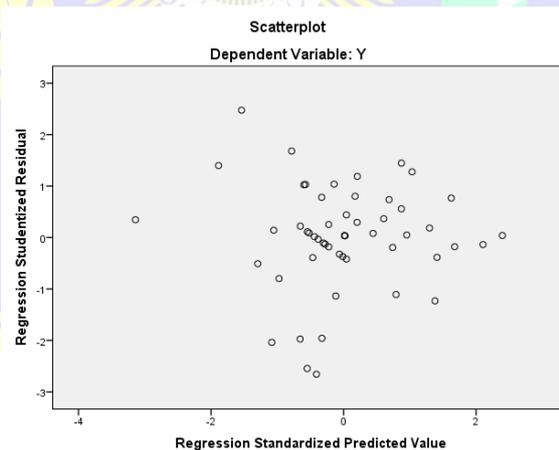
Model (Constant)	Collinearity		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	.919	1.088	Bebas Multikolinieritas
X2	.920	1.087	Bebas Multikolinieritas
X3	.946	1.057	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11. menunjukkan bahwa nilai nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10. Dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas.

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.

**Gambar 4.3 Diagram Scatterplot**

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kinerja karyawan (Y), serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi pada model regresi artinya ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu saling berkorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW) (Ghozali, 2020).

**Tabel 4.12 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>							Keterangan
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson		
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.424	.39270	2.101	Bebas Autokorelasi	
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1							
b. Dependent Variable: Y							

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui nilai durbin watson sebesar 2,101. Diketahui nilai dengan sampel sebanyak 53, dan variabel sebanyak 4. Maka dapat diketahui nilai durbin lower (dl) sebesar 1,44022 dan durbin upper (du) sebesar 1,67845. Suatu model dikatakan bebas autokorelasi jika dhitung (Durbin Watson) terletak antara -2 dan 2. Atau Syarat data agar lulus dari Uji Autokorelasi adalah  $du < d < 4 - du$ . Dimana diperoleh hasil  $= 1,67845 < 2,101 < 4 - 1,67845$  sehingga  $= 1,67845 < 2,101 < 2,32155$ . Berdasarkan hasil ini, dapat dikatakan bebas autokorelasi.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam (Ghozali, 2020), yakni:

**Tabel 4.13** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.519	.809		-.642	.524
	X1	.326	.147	.243	2.212	.032
	X2	.141	.143	.108	.989	.328
	X3	.675	.133	.550	5.084	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dituliskan model regresi linier berganda mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

$$Y = -0,519 + 0,326X_1 + 0,675X_3 + e$$

Interpretasi hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -0,519 artinya jika variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya negatif sebesar -0,519.

- b) Dipersamaan regresi pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien  $b_1 = 0,326$ . Artinya jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,326 satuan.
- c) Dipersamaan regresi pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_2 = 0,141$ . Dapat diketahui apabila dalam persamaan tersebut variable OCB tidak berpengaruh signifikan, sehingga tidak dapat dimasukkan dalam persamaan hasil analisa.
- d) Dipersamaan regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_3 = 0,675$  satuan. Artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,675 satuan.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

##### **a. Uji t**

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang akan dibandingkan nilai derajat kesalahan sebesar 5%.

**Tabel 4.14** Hasil Uji t

Model	B	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Sig. Standar	Keterangan Hipotesis
1 (Constant)	-0,519	-0,642	2,010	0,524		
X1	0,326	2,212	2,010	0,032	0,05	H1 Diterima
X2	0,141	0,989	2,010	0,328	0,05	H2 Ditolak
X3	0,675	5,084	2,010	0,000	0,05	H3 Diterima

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Dan berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh  $t_{hitung}$  Variabel (X1=2,212,  $t_{hitung}$  Variabel (X2=0,989), dan  $t_{hitung}$  Variabel (X3=5,084).  $df_1 = (4-1) = 3$ , dan  $df_2 = (53-(4)-1) = 48$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  2,010 diperoleh melalui perhitungan  $dk=n-1$ .

a) Uji T Variabel Kompensasi

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 2,212 dengan nilai Sig sebesar 0,032 Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,212 >  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai Sig 0,032 < 0,05. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji T Variabel OCB

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel OCB sebesar 0,989 dengan nilai Sig sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  0,989 < nilai  $t_{tabel}$  2,010 dan nilai Sig 0,328 > 0,05. Dengan demikian Hipotesis 2 ditolak. Artinya variabel OCB tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Uji T Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 5,084 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

$t_{hitung} 5,084 > t_{tabel} 2,010$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 3 diterima. Artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**

Fhitung	Ftabel	Sig.	Sig. Standar	Keterangan Hipotesis
13,767	2,80	0,000 <sup>b</sup>	0,05	H4 Diterima

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Dan berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh  $F_{hitung}$  13,767, dan diperoleh  $F_{tabel}$  2,80. Sehingga diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,767 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  13,767  $>$   $F_{tabel}$  2,80 dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  dengan demikian H4 diterima.

#### E. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai  $R^2$ .

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.424	.392701161
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Output SPSS 24, 2023

Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,457 atau 45,70%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 45,70% oleh variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan 54,30% variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-1 diterima.

Faktanya karyawan pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah mendapatkan kompensasi yang tepat, dengan segala pertimbangan yang obyektif. Segala bentuk kompensasi berupa (a) Gaji/Upah: gaji pokok setiap bulan berdasarkan kategori atau posisi jabatan; (b) Insentif; (c) Tunjangan tetap (berupa tunjangan daerah yang besarnya disesuaikan dengan kondisi perusahaan ini berada) dan Tunjangan Tidak Tetap (berupa tunjangan posisi atau jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan profesi atau sales), telah mengikuti prosedur sesuai dengan pertimbangan dari segi kontribusi karyawan, tingkat risiko, pendidikan, lama bekerja.

Tunjangan tetap berkaitan dengan Jaminan Hari Tua (JHT) pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah diberikan kepada semua karyawannya, dimana dalam hal ini perusahaan mengikuti peraturan berdasarkan Peraturan

Menteri Tenaga Kerja atau Permenaker No. 04 Tahun 2022, peserta JHT yang selanjutnya disebut peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. JHT bisa dicairkan dengan ketentuan: a. mencapai usia pensiun (mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun); b. mengalami cacat total tetap; c. meninggal dunia (maka ditentukan sesuai urutan ahli waris yang berhak); d. Peserta yang mengundurkan diri; Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja; dan Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selamalamanya.

Segala pertimbangan kompensasi yang diberikan oleh PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah, membuat para karyawan bekerja dengan bersemangat, loyal sehingga turut meningkatkan performa kinerja karyawan. Dimana arti dari kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi layanan kepada perusahaan di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah. Pemberian penghargaan merupakan salah satu implementasi dan bentuk apresiasi perusahaan kepada para karyawannya yang telah memberikan segala tenaga dan pemikirannya. Dimana bentuk kompensasi ini mengacu pada pemberian bonus pribadi dalam bentuk apa pun sebagai imbalan atas penyelesaian tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Mulyana, Mockhlas, Maretasari, & Prasetyo, 2021), (Yuwanda & Pratiwi, 2020) dan (Fitrianasari, Nimran, & Utami, 2017) yang membuktikan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan,

maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitupula jika semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-2 ditolak.

Kenyataannya karyawan di PT. Solo Murni lebih mengutamakan akan tanggung jawab pribadinya akan tugas-tugas yang diterima, sehingga hal ini membuat minimnya hubungan interpersonal antar karyawan. Meskipun mengalami kesulitan, karyawan cenderung untuk menyelesaikan sendiri dengan memaksimalkan potensi diri karena juga takut akan memberatkan karyawan lainnya. Kurangnya komunikasi dapat membuat karyawan fokus akan tugas masing-masing, namun juga ada kelemahan yaitu kurangnya kerja sama tim. Sehingga perusahaan PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah berusaha mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan berusaha membuat kondisi lingkungan yang nyaman dan menyenangkan. Salah satunya dengan meningkatkan perilaku bebas berupa *organizational citizenship behavior*. Konsep ini menjelaskan bahwa tindakan OCB dilakukan para karyawan (dengan bebas) yang sepenuhnya bebas dalam memutuskan dan saling pengertian, tanpa meminta imbalan atau imbalan formal lainnya kepada organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bustomi, Sanusi, & Herman, 2020), (Yuwanda & Pratiwi, 2020) dan (Tanjung, Ariyati, & Yolandari, 2020) yang membuktikan bahwa variabel OCB ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa wajib bagi setiap karyawan membutuhkan OCB sehingga akan terbentuk karyawan yang tidak hanya meningkatkan kebutuhannya saja akan tetapi mementingkan juga perkembangan lembaga. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito, 2020) yang menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-3 diterima.

Kedisiplinan karyawan yang tinggi di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diimplementasikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor sangat penting adanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan mengikuti segala protokol serta sistem operasional perusahaan, maka membuat suasana semakin kondusif. Serta muncul keteraturan dari tugas-tugas yang dikerjakan bisa sesuai target,

sehingga dapat memudahkan pekerjaan dalam suatu organisasi yang ada pada PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yaitu (Apriliyani, Mochklas, & Maretasari, 2021) yang membuktikan bahwa Disiplin ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang ada, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitupula jika semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, OCB dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwasannya hipotesis ke-4 diterima.

Artinya semakin sejahtera karyawan dalam bentuk kompensasi kepada para karyawan, semakin tinggi kesadaran dari masing-masing karyawan dalam bentuk *organizational citizenship behavior* dan semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan turut meningkatkan kinerja karyawan di PT. Solo Murni di Boyolali Jawa Tengah. Selain itu kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 45,70% oleh variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), *organizational citizenship behavior* (OCB) ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Sedangkan 54,30% variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini.