

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

PT Wahana Kasih Mulia berdiri pada tanggal 1 Mei 2011, pada mulanya pabrik ini bernama “Divisi Plastik” berdiri sejak tahun 2005. Pada awalnya Divisi ini masih bergabung dengan “CV Imanuel Kniting”, Pertama mesin di Divisi ini cuma ada 1 mesin, Dengan semakin bertambahnya kebutuhan *packing Group Dialogue* maka ditambahlah mesin-mesin di Divisi plastik.

Pada tahun 2007 Divisi Plastik berpindah ke jalan paralon No.21 sampai awal tahun 2009, Kemudian berpindah lagi ke jalan industry No.1. Dengan semakin berkembang dan majunya perusahaan Divisi Plastik.

Pada Bulan Februari 2010 Divisi Plastik berpindah lagi ke jalan pelangi No.106 H, dan pada bulan Maret 2011 PT. Wahana Kasih Mulia membuka cabang di Desa Tarisi Dusun Meluwung Rt.02 Rw.01 Kec. Wanareja Kab. Cilacap Jawa Tengah, yang kemudian membuka lagi cabang yang ke-2 tahun 2011 bertempat di jalan Raya Kedungreja No.111 Desa Bangunreja Cipriuk Kec. Kedungreja Kab. Cilacap Jawa Tengah.

Dengan demikian PT. Wahana Kasih Mulia mempunyai kantor pusat di jalan Industri No.3, Leuwi Gajah Cimahi Bandung, Serta gudang barang jadi dan gudang bahan baku yang beralamat di jalan pelangi No. 106 H Leuwi Gajah Bandung. Setelah membuka cabang yang ke-2 dan seiring dengan berjalanya waktu PT. Wahana Kasih Mulia secara keseluruhan baik dari bahan baku dan barang jadi serta produksi dipindahkan ke kedungreja pada tahun 2013, serta dinyatakan menjadi pusat produksinya, yang awalnya di kedungreja hanya ada 3 mesin jahit dan 2 mesin pres sekarang menjadi 14 mesin jahit dengan 2 sift dan 10 mesin pres

Terdorong akan semakin besar kebutuhan Group dan dengan tujuan hadir di pedesaan untuk memberikan dampak luar biasa maka PT. Wahana kasih mulia pada tahun 2015 memperbesar unit usahanya dengan cara membuka makloon (Partner kerja) dengan posisi makloon sekarang berada di 28 titik tempat dengan jumlah 90 orang,tersebar di beberapa desa dan kecamatan seperti SM, Setuan, Taklang, Cisumur, Kedungreja, Nusadadi, Tegalsari, Kroya, Maos, Wanareja. Semakin melebarkan sayap maka mulai bulan Oktober 2017 PT Wahana Kasih Mulia mencoba membuka cabang kembali bertempat di Langgen-Banjar.

2. Visi dan Misi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap

- a. **Visi** : Menjadi perusahaan terpercaya penghasil produk lokal tekstil dan garmen yang inovatif untuk pasar nasional dan internasional.
- b. **Misi** : Membangun kualitas anak bangsa melalui dunia usaha.

B. Gambaran Responden

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	46	46,9%
2.	Perempuan	52	53,1%
Jumlah Total		98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah adalah 46 orang dengan presentase (46,9%), dan responden yang berjenis kelamin adalah perempuan berjumlah 52 Orang dengan presentase (53,1%). Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah berjenis kelamin perempuan dengan total karyawan perempuan sebanyak 52 orang.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Presentase
17-25	58	59,2%
26-35	35	35,7%
36-50	5	5,1%
Jumlah Total	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur, usia 17-25 Tahun berjumlah 58 orang dengan presentase (59,2%), usia 26-35 Tahun berjumlah 35 orang dengan presentase (35,7%) dan usia 36-50 Tahun berjumlah 5 orang dengan presentase (5,1%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 17-25 Tahun dengan presentase 59,2%.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase
SD	1	1.1%
SMP	9	9,2%
SMA/SMK	61	62,2%
DIPLOMA	7	7,1%
S1	20	20,4%
Jumlah	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, tingkatan SD berjumlah 1 orang dengan presentase (1,1%) tingkatan SMP berjumlah 9 orang dengan presentase (9,2%), tingkatan SMA/SMK berjumlah 61 orang dengan presentase (62,2), tingkatan diploma berjumlah 7 orang dengan presentase (7,1%) dan tingkatan S1 berjumlah 20 orang dengan presentase (20,4%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK.

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Periode Bekerja

Tabel 4.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Periode Bekerja

Periode Bekerja	Responden	Presentase
< 1 Tahun	23	23,5%
1-10 Tahun	71	72,4%
>10 Tahun	4	4,1%
Jumlah	98	100%

Sumber : Diolah Peneliti 2021

Pada tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja, < 1 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase (23,5%), 1-10 tahun berjumlah 71 orang dengan presentase (72,4%) dan >10 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase (4,1%). Dari data tersebut sapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1-10 tahun.

C. Teknik analisis data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis korelasi antara *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terlebih dahulu di uji validitas dan realibilitasnya.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pernyataan kuesioner. Ukuran valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat dari *output* IBM SPSS Statistics. Suatu butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ Nilai r_{tabel} signifikansi 5% (0,05) bisa berdasarkan banyaknya jumlah responden (N). N=98, maka df adalah $N-2 = 98-2 = 96$. Nilai r_{tabel} pada df = 96 dan p = 0,05 adalah 0,201. Uji validitas variabel *employee engagement* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dapat dilihat dari hasil *output* IBM SPSS Statistis pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Uji Validitas *Employee Engagement*

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
X1.1	0,623	0,201	Valid
X1.2	0,615	0,201	Valid
X1.3	0,690	0,201	Valid
X1.4	0,516	0,201	Valid
X1.5	0,615	0,201	Valid
X1.6	0,597	0,201	Valid
X1.7	0,603	0,201	Valid
X1.8	0,575	0,201	Valid
X1.9	0,706	0,201	Valid
X1.10	0,605	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel *Employee Engagement* (X1) yang berjumlah 10 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel *Employee Engagement* (X1)dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior*

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
X2.1	0,501	0,201	Valid
X2.2	0,312	0,201	Valid
X2.3	0,408	0,201	Valid
X2.4	0,521	0,201	Valid
X2.5	0,490	0,201	Valid
X2.6	0,710	0,201	Valid
X2.7	0,836	0,201	Valid
X2.8	0,747	0,201	Valid
X2.9	0,607	0,201	Valid
X2.10	0,768	0,201	Valid
X2.11	0,678	0,201	Valid
X2.12	0,806	0,201	Valid
X2.13	0,647	0,201	Valid
X2.14	0,622	0,201	Valid
X2.15	0,679	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* IBM SPSS nilai dari butir pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) yang berjumlah 15 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka

variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Budaya Organisasi

No Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Satuan
X3.1	0,507	0,201	Valid
X3.2	0,631	0,201	Valid
X3.3	0,465	0,201	Valid
X3.4	0,637	0,201	Valid
X3.5	0,801	0,201	Valid
X3.6	0,736	0,201	Valid
X3.7	0,626	0,201	Valid
X3.8	0,406	0,201	Valid
X3.9	0,551	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X3) yang berjumlah 9 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
Y.1	0,710	0,201	Valid
Y.2	0,750	0,201	Valid
Y.3	0,690	0,201	Valid
Y.4	0,646	0,201	Valid
Y.5	0,586	0,201	Valid
Y.6	0,632	0,201	Valid
Y.7	0,449	0,201	Valid
Y.8	0,478	0,201	Valid
Y.9	0,735	02, 01	Valid
Y.10	0,512	0,201	Valid
Y.11	0,398	0,201	Valid
Y.12	0,676	0,201	Valid
Y.13	0,653	0,201	Valid
Y.14	0,676	0,201	Valid

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 14 butir pernyataan kuesioner menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab setiap pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan bisa atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Metode yang digunakan adalah dengan dengan *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 .Berikut hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Employee Engangement (X ₁)	10 Pernyataan	0,747	<i>Reliable</i>
2.	Organizational Citizenship Behavior (X ₂)	15 Pernyataan	0,753	<i>Reliable</i>
3.	Budaya Organisasi (X ₃)	9 Pernyataan	0,747	<i>Reliable</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	14 Pernyataan	0,751	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Hasil *output* dapat dilihat bahwa variabel *employee engagement* (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai variabel memiliki nilai *Cronsbach Alpha* > 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dari data Uji normal menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov dan perhitungannya menggunakan IBM SPSS Statistics. Berikut ini adalah hasil *output* yang didapatkan:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89246753
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.043
Test Statistic		.054

1	(Constant)	5.792	4.210		1.376	.172		
	Employee Engagement (X1)	.514	.122	.355	4.213	<,001	.592	1.688
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	.234	.074	.269	3.150	.002	.576	1.737
	Budaya Organisasi (X3)	.442	.114	.309	3.892	<,001	.666	1.500
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Menurut Imam Ghazali (2018) tidak terdapat gejala multikolinearitas, dengan asumsi nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Berdasarkan tabel diatas nilai *tolerance* dari variabel dependen atau bebas *employee engagement* yaitu 0,592 variabel *organizational citizenship behavior* 0,576 dan budaya organisasi 0,666 lebih besar dari nilai batas yang telah ditentukan adalah 0,01. Untuk nilai VIF kurang dari 10 yaitu *employee engagement* 1,688 *organizational citizenship behavior* 1,737 dan budaya organisasi 1,500. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikoleniaritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini menggunakan Glejser dengan tingkat signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,726	2,655		2,157	0,034		
	Employee Engagement (X1)	-0,058	0,077	-0,099	-0,751	0,454	0,592	1,688
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	-0,055	0,047	-0,157	-1,175	0,243	0,576	1,737
	Budaya Organisasi (X3)	0,057	0,072	0,099	0,798	0,427	0,666	1,500

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Output melalui IBM SPSS Statistics.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memiliki nilai diatas 5% atau 0,05. Artinya bahwa model regresi tidak lagi mengalami masalah heteroskedastisitas sehingga bisa dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,792	4,210		1,376	0,172
	Employee Engagement (X1)	0,514	0,122	0,355	4,213	0,000
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,234	0,074	0,269	3,150	0,002
	Budaya Organisasi (X3)	0,442	0,114	0,309	3,892	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Berdasarkan tabel tersebut, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 5,792 + 0,514X_1 + 0,234X_2 + 0,442X_3 + e$$

penjelasan dari persamaan diatas yaitu :

- a. Variabel *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
- b. Koefisien *Employee Engagement* memberikan nilai sebesar 0,514 yang menyiratkan bahwa semakin baik *Employee Engagement* maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.
- c. Koefisien OCB memberikan nilai sebesar 0,234 yang menyiratkan bahwa semakin baik OCB maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

- d. Koefisien Budaya Organisasi memberikan nilai 0,442 yang menyiratkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial atau (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,792	4,210		1,376	0,172
	Employee Engagement (X1)	0,514	0,122	0,355	4,213	0,000
	Organizational Citizenship Behavior (X2)	0,234	0,074	0,269	3,150	0,002
	Budaya Organisasi (X3)	0,442	0,114	0,309	3,892	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari *output* tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi Employee Engagement (X_1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 4,213 > t_{tabel} 1,985$ menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, hipotesis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima.
- 2) Hasil signifikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (H_2) diterima.
- 3) Hasil signifikan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,892 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H_3) diterima.

b. Uji Simultan (F)

Uji F merupakan hasil uji yang bertujuan untuk menguji bahwa apakah antara variabel bebas atau X secara simultan mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat atau Y.

Tabel 4.15

Hasil Uji

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1245.850	3	415.283	48.102	<,001 ^b
	Residual	811.538	94	8.633		
	Total	2057.388	97			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (X2)						

Sumber : Hasil *output* olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Berdasarkan hasil pengujian statistik seperti tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 48,102 > F_{tabel} 3,092 dan nilai signifikan < 0,001^b yang hasil nilainya < dari 0,05. Dari hal ini menunjukkan bahwa model regresi *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi hasil Kinerja Karyawan. Jadi bisa disimpulkan Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama dipengaruhi oleh *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas. Berikut ini hasil *output* IBM SPSS Statistics.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	2.938
b. Predictors: (Constant), Employee Engagement (X1), Budaya Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (X2) c. Dependen Variable: Y				

Sumber : Hasil olah data kuesioner melalui IBM SPSS Statistics.

Dari tabel *output* tersebut hasil dari nilai koefisien determinasi $Adjusted R^2 = 0,593$ yang memiliki arti bahwa variabel *Employee Engagement* , *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh hubungan dengan Kinerja Karyawan. Nilai $adjusted R^2 = 0,593$ berarti Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *Employee Engagement* , *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi presentase 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% bisa dijelaskan atau digambarkan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian ini.

D. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan departemen produksi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap maka tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini menghasilkan data dan penjelasannya berikut ini :

1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefisiens* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Employee Engagement* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > 4,213 > t_{tabel} 1,985$ menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (H_1) diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. *Employee Engagement* berupa *vigor* (semangat dalam bekerja), *dedication* (dedikasi atau keterlibatan antusias kerja yang tinggi), *absorption* (tingkat keseriusan atau konsentrasi dalam bekerja) dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

2. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik secara parsial dinyatakan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefisiens* dapat diketahui nilai signifikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 1,985$, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (H2) diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (X2 berupa *sportsmanship, civic virtue, altruism, peacekeeping, cheerleading, individual initiative* dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik secara parsial menyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja dari tabel *coefsiens* dapat diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,892 > t_{tabel}$ $1,985$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H3) diterima. Dalam hal ini menunjukkan Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berupa inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang. dianggap berpengaruh pada responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti.

4. Pengaruh *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawann

Dari hasil pengujian statistik secara simultan dinyatakan bahwa *Employee Engagement*, OCB dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dan pentingnya akan perilaku karyawan yang memiliki *Employee Engagement*, OCB dan budaya organisasi yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *Employee Engagement*, OCB dan budaya organisasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan agar kinerja juga semakin tinggi.

Faktor yang paling mendominasi terhadap Kinerja Karyawan dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Beta sebesar 35,3% ditunjukkan pada variabel *Employee Engagement* (X1), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa yang paling berpengaruh atau dominan adalah *Employee Engagement* (X1) dibanding dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi.