

**BAB III**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)  
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI  
CV TIRTA MAKMUR UNGARAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari data primer yang dihimpun dari 67 responden mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan produksi CV Tirta Makmur dengan data yang diperoleh melalui kuesioner. Data yang disajikan dalam bentuk tabel yang menggambarkan persepsi responden serta perbandingan presentase jawaban responden dari berbagai pilihan jawaban yang telah disediakan.

Selain itu pada bab ini penulis menyajikan data yang diolah dari hasil penelitian tentang persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian yang ada. Variabel-variabel tersebut meliputi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *self efficacy*, dan kinerja. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis inferensial (uji validitas dan realibilitas), analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil pengujian instrumen penelitian ini menggunakan alat bantu program komputer SPSS (*Statistical Programme for Social Science*) for Windows versi 21.

### 3.1 Uji Validitas dan Reliabelitas

#### 3.1.1 Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil instrumen dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2009:172).

Berdasarkan sampel yang digunakan yakni 67 orang, maka nilai r-hitung dapat diketahui dengan melihat r-tabel yang disesuaikan dengan *degree of freedom* yang menggunakan rumus :  $df = n-2$

Pada penelitian ini diketahui sampel berjumlah 67 orang (n), maka  $67-2 = 65$  dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% sehingga dapat diketahui r-tabel sebesar 0.244. Adapun kriteria statistik yang ditentukan dalam pengambilan keputusan validitas adalah :

Jika r-hitung  $>$  r-tabel (0.244) maka butir pernyataan valid

Jika r hitung  $\leq$  r-tabel (0.244) maka butir pernyataan tidak valid

Jika r hitung  $>$  r-tabel; (0.244) namun bernilai negatif maka butir pernyataan akan tetap dinyatakan tidak valid.

Ada tiga (3) variabel yang diujikan dalam penelitian ini yaitu variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

Berikut ini akan disajikan tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel OCB.

**Tabel 3. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel OCB**

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
<b>OCB (X1)</b>	1. Saya menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk	0,754	0.244	Valid
	2. Saya selalu bersedia membantu karyawan baru ketika diperlukan	0.679	0.244	Valid
	3. Saya bersedia mengikuti <i>training</i> untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja saya	0.648	0.244	Valid
	4. Saya bersedia bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses	0.717	0.244	Valid
	5. Saya bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja	0.587	0.244	Valid
	6. Saya memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya	0.458	0.244	Valid
	7. Saya lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif	0.711	0.244	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,244. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah valid.

Hasil uji validitas variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) yang terdiri dari 5 item pernyataan akan disajikan pada tabel 3.2 sebagai berikut.

**Tabel 3. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy***

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
Self Efficacy (X2)	1. Saya selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,630	0.244	Valid
	2. Saya merasa mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja	0.499	0.244	Valid
	3. Saya yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	0.594	0.244	Valid
	4. Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan	0.784	0.244	Valid
	5. Saya menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berpikir positif	0.612	0.244	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.244. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *self efficacy* adalah valid.

Variabel selanjutnya dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan memiliki 5 (lima) indikator dan 7 (tujuh) item pernyataan. Berikut ini akan disajikan tabel hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y):

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan)	0,345	0.244	Valid
	2. Saya mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan	0.629	0.244	Valid
	3. Saya selalu datang tepat waktu, sehingga saya sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan	0.678	0.244	Valid
	4. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rentang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan	0.760	0.244	Valid
	5. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.302	0.244	Valid
	6. Saya memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan	0.646	0.244	Valid
	7. Saya selalu mengikuti briefing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan	0.632	0.244	Valid

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.244. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2009:172). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

- a. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,60 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- b. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Nilai *Cronbach alpha* diperoleh dengan memasukkandata jawaban kuesioner yang telah diberi skor (1-5) kedalam program aplikasi IBM SPSS, sehingga menghasilkan *output* setelah diolah sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Uji Reliabilitas Variabel OCB**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,773 dan lebih besar dari *alpha*

(0,60) sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel OCB dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item-item pernyataan pada variabel OCB layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 3. 5**  
**Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas variabel *self efficacy* memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,601 dan lebih besar dari *alpha* (0,60) sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel *self efficacy* dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item-item pernyataan pada variabel *self efficacy* layak digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 3. 6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	7

*Sumber: Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.6 diatas variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,601 dan lebih besar dari *alpha* (0,60) sehingga keseluruhan butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item-item pernyataan pada variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai alat ukur.

## **3.2 Analisis Deskripsi Variabel**

### **3.2.1 Persepsi Responden Mengenai Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)***

Menurut Organ (1988) *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan. Variabel *OCB* dalam penelitian ini mempunyai 5 (lima) indikator dengan 7 (tujuh) pernyataan. Adapun persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah sebagai berikut:

#### **3.2.1.1 Persepsi Responden mengenai *Altruism***

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional. Indikator *altruism* terdiri dari 2 pernyataan yaitu.

##### **a. Kepeduliaan terhadap Rekan Kerja yang Membutuhkan Bantuan**

Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk”. Tujuan indikator ini adalah mengungkapkan sikap kepedulian karyawan sebagai wujud kesediaan membantu rekan kerja meskipun dia sedang sibuk. Berikut adalah tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai ada atau tidaknya sikap *Altruism* dalam individu karyawan produksi:



**Tabel 3. 7**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Membantu Rekan Kerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	38.8
2	Setuju	32	47.8
3	Cukup Setuju	9	13.4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju 38,8% untuk membantu rekan kerja yang kesulitan meskipun dirinya sendiri sedang sibuk, diikuti dengan responden yang menyatakan setuju sebesar 47,8%. Namun masih ada 13,4% responden yang menyatakan cukup setuju. Hal ini dikarenakan kurangnya kepedulian antar karyawan tersebut ataupun mereka tidak dapat membagi fokus antara pekerjaannya dan sekitarnya.

#### **b. Kesiediaan Karyawan Membantu Karyawan Baru**

Saling membantu tanpa membedakan lamanya waktu bekerja di dalam perusahaan dan justru membantu karyawan baru yang membutuhkan bantuan tercermin dalam keseharian di dalam perusahaan. Indikator ini diukur melalui pernyataan dalam keusioner yakni “Saya selalu bersedia membantu karyawan baru ketika diperlukan”. Dengan adanya sikap membantu tersebut maka akan tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan. Adapun tanggapan responden mengenai ada atau tidak civic virtue ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 8**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Karyawan Membantu Karyawan Baru**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	52.2
2	Setuju	28	41.8
3	Cukup Setuju	4	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas diketahui secara garis besar memilih untuk memntu karyawan baru ketika mereka membutuhkan bantuan, hal ini terlihat dari responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 52,2% dan menyatakan setuju sebesar 41,8%. Sikap ini dilakukan agar terjadi keharmonisan di lingkungan kerja dan menunjukkan tidak ada senioritas dalam pekerjaan. Sedangkan masih ada responden menyatakan cukup setuju sebesar 6%, dikarenakan ada karyawan baru yang hanya diam dan tak mengutarakan kepada karyawan lain jika membutuhkan bantuan. Sehingga karyawan tidak mengetahui ketika karyawan baru membutuhkan bantuan.

### **3.2.1.2 Persepsi Responden mengenai *Civic Virtue***

*Civic Virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah. Dalam indikator ini dapat dibuktikan dengan kesiediaan karyawan untuk mengikuti training yang diprogramkan oleh perusahaan.

**a. Persepsi Responden Mengenai Kesiediaan Mengikuti *Training* untuk Meningkatkan Kemampuan**

Indikator ini menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi secara professional. Indikator ini diukur melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya bersedia mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja saya”. Tujuan dari indikator ini adalah agar kinerja karyawan lebih baik dan tidak menurun. Adapun hasil data lapangan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. 9**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Meningkatkan Kemampuan**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	49.3
2	Setuju	33	49.3
3	Cukup Setuju	1	1.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.9 diketahui bahwa 49,3% responden menyatakan sangat setuju untuk mengikuti *training* yang diadakan oleh perusahaan. Dan 49,3% juga menyatakan setuju untuk mengikuti *training*. Hal ini dilakukan karena kepedulian karyawan akan kemajuan perusahaan dan juga untuk meningkatkan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan. Hanya sebesar 1,5% atau salah seorang responden yang menyatakan cukup setuju, dikarenakan karyawan tersebut sudah puas akan kemampuan kerjanya dan merasa tidak membutuhkan pelatihan lagi.

### 3.2.1.3 Persepsi Responden mengenai *Conscientiousness*

Tentang kinerja karyawan yang melebihi standar minimum. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya akan secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra. *Conscientiousness* mempunyai satu pernyataan yaitu.

#### a. Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Karyawan untuk Bekerja Lembur Agar Perusahaan Mencapai Tujuan

Bersedia menerima tambahan pekerjaan diluar jam kerja yang ditentukan tentu membutuhkan kerja yang ekstra, namun dengan karyawan yang mencintai pekerjaannya maka mereka akan menerimanya. Hal ini juga dilakukan demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini disajikan tabel mengenai tanggapan responden mengenai kesiediaan karyawan untuk bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan.

**Tabel 3. 10**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Karyawan untuk Bekerja Lembur**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	19.4
2	Setuju	43	64.2
3	Cukup Setuju	10	14.9
4	Tidak Setuju	1	1.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 3.10 di atas, diketahui bahwa karyawan cenderung setuju untuk melakukan kerja lembur demi mencapai target produksi perusahaan. Hal ini terbukti atas tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 19,4% (13 orang responden) dan setuju sebesar 64,2% (43 orang responden).

Namun masih ada 10 orang responden (14,9%) menyatakan cukup setuju dan hanya satu orang responden (1,5%) yang menyatakan tidak setuju untuk berkerja lembur. Hal ini dikarenakan responden kurang mempunyai waktu bersama keluarga dan kondisi fisik juga menurun karena bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3.2.1.4 Persepsi Responden mengenai *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan penghargaan hak orang lain guna mencegah munculnya masalah dengan karyawan lain. *Courtesy* mempunyai 2 (dua) pernyataan yaitu.

#### a. Bersikap Sopan Santun terhadap Atasan dan Rekan Kerja

Salah satu cara untuk mencegah masalah dengan karyawan lain adalah dengan bersikap sopan santun, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Hal ini dapat membuat suasana menjadi harmonis dan timbul efektivitas dalam pekerjaan. Berikut ini akan ditampilkan tabel tanggapan responden mengenai bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja.

**Tabel 3. 11**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Bersikap Sopan**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	49.3
2	Setuju	33	49.3
3	Cukup Setuju	1	1.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas diketahui 49,3% menyatakan sangat setuju dan 49,3% responden menyatakan setuju untuk berbuat hal yang sama, yaitu bersikap sopan santun dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Hal ini dilakukan untuk terciptanya sikap saling menghormati, hubungan yang harmonis antar karyawan dan juga dengan atasan. Sedangkan 1,5% responden ( 1 orang) menyatakan cukup setuju untuk bersikap sopan kepada rekan kerja maupun ke atasan. Menurut responden sikap tersebut hanya dia tujukan kepada orang-orang yang pantas dia hargai, ketika dia kurang suka dengan karyawan lain ataupun atasannya dia tidak menerapkan sikap sopan santun tersebut kepada mereka.

**b. Memberi Tahu Rekan Kerja Ketika Saya Menemukan Kekurangan/ Kesalahan pada Pekerjaannya**

Memberi tahu rekan kerja ketika mereka melakukan kesalahan merupakan bentuk kepedulian terhadap rekan kerja. Hal tersebut dapat menjaga hubungan baik antar karyawan tersebut. Berikut ini akan disajikan tabel mengenai tanggapan responden tentang memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya.

**Tabel 3. 12**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Mengingatkan Rekan Kerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11.9
2	Setuju	38	56.7
3	Cukup Setuju	21	31.3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.12 diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebesar 56,7% dan responden menyatakan sangat setuju sebesar 11,9% untuk mengingatkan rekan kerja ketika mereka berbuat salah. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hubungan baik antar karyawan dan meminimalisir kesalahan dalam proses produksi agar target dapat tercapai. Namun masih cukup banyak responden yang menyatakan cukup setuju, yaitu sebesar 31,3%. Menurut responden yang menyatakan cukup setuju tersebut, banyak dari mereka yang tidak tahu akan kesalahan karyawan lain, karena mereka fokus dengan pekerjaan mereka sendiri.

### **3.2.1.5 Persepsi Responden mengenai *Sportmanship***

*Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa kurang sesuai dengan keinginan. *Sportmanship* mempunyai satu pernyataan, yaitu.

- a. Lebih Memperhatikan Hal-hal Positif di Perusahaan daripada Hal-hal Negatif**
- b.** Dengan lebih memperhatikan hal-hal yang positif, maka karyawan akan lebih fokus kepada pekerjaannya. Dan tak mudah terpancing untuk menyebarkan kabar yang kurang baik tentang karyawan lain maupun tentang perusahaan. indikator ini diukur melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya lebih memperhatikan hal-hal positif daripada hal-hal negatif dalam perusahaan”. Berikut ini disajikan tabel mengenai tanggapan responden tentang lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif.

**Tabel 3. 13**  
**Persepsi Responden mengenai Lebih Memperhatikan Hal-hal Positif**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	44.8
2	Setuju	32	47.8
3	Cukup Setuju	5	7.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.13 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 30 responden (44,8%) menyatakan sangat setuju dan 32 orang responden (47,8%) menyatakan setuju untuk lebih memikirkan hal yang positif. Hal itu dilakukan untuk bekerja lebih giat dan ikhlas dalam perusahaan, dengan mengesampingkan hal-hal negatif yang terjadi dan lebih fokus kepada hal positif. Namun masih ada 5% responden menyatakan cukup setuju untuk lebih memikirkan hal-hal positif daripada hal negatif yang terjadi dalam perusahaan. Menurut responden hal tersebut dikarenakan dalam dirinya sulit untuk selalu berpikir positif, ketika ada hal negatif yang terjadi didalam pekerjaannya atau perusahaan mereka cenderung terlalu memikirkan hal tersebut. Sikap seperti itu akan mempengaruhi kinerja mereka dalam perusahaan, karena kurang fokus dalam menyelesaikan tugasnya.

### **3.2.1.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel OCB**

Berdasarkan data yang sebelumnya, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel OCB ( $X_1$ ). Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas item pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan item pernyataan mana yang



memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

**Tabel 3. 14**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel OCB**

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	OCB1	67	0	0	0	0	9	13,4	32	47,8	16	38,8	285	<b>4,25</b>
2.	OCB2	67	0	0	0	0	4	6	28	41,8	35	52,2	299	4,46
3.	OCB3	67	0	0	0	0	1	1,5	33	49,3	33	49,3	300	4,47
4.	OCB4	67	0	0	1	1,5	10	14,9	43	64,2	13	19,4	269	<b>4,01</b>
5.	OCB5	67	0	0	0	0	1	1,5	33	49,3	33	49,3	300	4,47
6.	OCB6	67	0	0	0	0	21	31,3	38	56,7	8	11,9	255	<b>3,80</b>
7.	OCB7	67	0	0	0	0	5	7,5	32	47,8	30	44,8	293	4,37
<b>Mean Skor Variabel</b>													<b>4,26</b>	

Sumber : Data Primer yang Diolah , 2018

Keterangan:

OCB1: Saya menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk.

OCB2: Saya selalu bersedia membantu karyawan baru ketika diperlukan

OCB3: Saya bersedia mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja saya

OCB4: Saya bersedia bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses

OCB5: Saya bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja

OCB6: Saya memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/kesalahan pada pekerjaannya

OCB7: Saya lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif

Berdasarkan Tabel 3.14 diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki rata-rata variabel sebesar 4,26. Item pernyataan variabel OCB yang berada di atas nilai rata-rata adalah item OCB2 mengenai kesediaan membantu karyawan baru ketika diperlukan, OCB3 mengenai kesediaan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan

kinerja responden, OCB5 mengenai kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja, dan OCB7 mengenai responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Item pernyataan variabel OCB dengan nilai di bawah rata-rata skor variabel OCB adalah item OCB1 mengenai kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk dengan alasan menurut responden ketika sedang sibuk mereka cenderung fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kurang membantu rekan kerja lain. OCB4 mengenai bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses dengan alasan ketika responden lembur, maka waktu bersama keluarga akan berkurang dan kondisi fisik juga menurun karena bekerja diluar jam kerja normal. OCB6 mengenai memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya dengan alasan responden adalah yang terpenting menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sudah cukup. Sehingga kurang memperhatikan kesalahan dari rekan kerja.

### **3.2.1.7 Kategorisasi Variabel OCB**

Kategorisasi variabel dalam *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Pemberian penilaian terhadap variabel OCB menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel OCB. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut.

- a. Kategori Sangat Rendah dengan nilai 1
- b. Kategori Rendah dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Tinggi dengan nilai 3
- d. Kategori Tinggi dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Tinggi dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari 7 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pernyataan : 7

Skor Maksimal : 35

Skor Minimal : 7

Jumlah Kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{35 - 7}{5} = 5,6$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel OCB, maka tabel distribusinya sebagai berikut:

**Tabel 3. 15**  
**Kategorisasi Variabel OCB**

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	7 – 12,6	Sangat Rendah	0	0
2.	≥ 12,6 – 18,2	Rendah	0	0
3.	≥ 18,2 – 23,8	Cukup Tinggi	0	0
4.	≥ 23,8 – 29,4	Tinggi	39	58
5.	≥ 29,4 – 35	Sangat Tinggi	28	42
	Total		67	100

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan pada Tabel di atas, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dalam diri karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas responden sebesar 58% berada dalam kategori tinggi dan 42% berada dalam kategori sangat tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB pada karyawan berada pada kategori tinggi, hal ini didasarkan pada respon responden yang baik, atas kesediaanya untuk menolong rekan kerjanya (*altruism*), mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap organisasi (*civic virtue*), mempunyai kesadaran individu yang baik (*conscientiousness*), selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya (*courtesy*), dan mempunyai sifat toleransi yang baik (*sportmanship*).

### 3.2.2 Persepsi Responden Mengenai Variabel *Self Efficacy*

Menurut Bandura *self efficacy* adalah keyakinan karyawan untuk menjalankan tugasnya pada tingkat tertentu yang mempengaruhi kemampuan

pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self efficacy* dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) indikator dengan 5 (lima) pernyataan. Berikut ini tanggapan responden mengenai item-item pernyataan.

### 3.2.2.1 Magnitude

Menunjuk kepada tingkat kesulitan yang diyakini oleh individu untuk dapat di selesaikan. Magnitude mempunyai dua item pernyataan yaitu:

#### a. **Selalu Optimis/ Percaya dapat Mengerjakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan**

Optimisme adalah paham keyakinan atas segala sesuatu dari segi yang baik dan menyenangkan juga sikap selalu mempunyai harapan baik di segala hal. Dengan sikap optimis maka karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Indikator ini dapat diukur melalui pernyataan dalam keusioner yakni “Saya selalu optimis/percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Berikut ini ditampilkan tabel mengenai tanggapan responden tentang pernyataan tersebut.

**Tabel 3. 16**  
**Persepsi Responden mengenai Optimis dalam Melaksanakan Tugas**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	23.9
2	Setuju	47	70.1
3	Cukup Setuju	4	6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.16 di atas diketahui mayoritas responden yaitu sebesar 70,1% menyatakan setuju untuk percaya atau optimis dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan sebanyak 23,9% responden menyatakan sangat setuju. Sikap optimis ini sangat penting untuk karyawan, karena dengan optimis maka mereka lebih mengeluarkan tenaganya agar mencapai hal yang diinginkan dirinya maupun oleh perusahaan. Namun masih ada 6% responden menyatakan cukup setuju, hal ini dikarenakan responden kurang percaya akan menyelesaikan tugasnya.

**b. Saya Merasa Mempunyai Kemampuan yang Sama atau Lebih dari Rekan Kerja**

Dengan yakin memiliki kemampuan yang sama atau bahkan lebih dari rekan kerja maka akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan mampu melakukan lebih untuk menyelesaikan tugasnya. Adapun tanggapan responden mengenai item pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.17 berikut.

**Tabel 3. 17**  
**Persepsi Responden mengenai keyakinan terhadap kemampuan responden**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	4.5
2	Setuju	38	56.7
3	Cukup Setuju	24	35.8
4	Tidak Setuju	1	1.5
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.5
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.17 di atas diketahui mayoritas responden yaitu sebesar 56,7% menyatakan setuju atas keyakinannya bahwa kemampuannya sama atau

bahkan lebih dari rekan kerja, 4,5% menyatakan sangat setuju dan 35,8% menyatakan cukup setuju. Sedangkan ada 1,5% responden menyatakan tidak setuju dan 1,5% menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan mereka kurang memahami kemampuan dirinya dan merasa rekan kerjanya memiliki kemampuan yang lebih baik dari dirinya.

### **3.2.2.2 *Streght***

Suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat diwujudkan dalam meraih performa tertentu. *Streght* mempunyai dua item pernyataan yaitu.

#### **a. Yakin bahwa Diri Mampu Berusaha dengan Keras, Gigih dan Tekun**

Seorang karyawan yang mempunyai keinginan yang kuat dan mau, untuk selalu berusaha keras, gigih dan tekun dalam bekerja akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan dan akan mempunyai nilai lebih di mata perusahaan. Item indikator ini dapat diukur melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun”. Berikut ini ditampilkan tabel mengenai tanggapan responden tentang pernyataan tersebut:

**Tabel 3. 18**  
**Persepsi Responden Mampu Berusaha dengan Keras, Gigih, dan Tekun**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	35.8
2	Setuju	32	47.8
3	Cukup Setuju	10	14.9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.5
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.18 di atas diketahui 35,8% menyatakan sangat setuju, 47,8% menyatakan setuju, dan 14,9% menyatakan cukup setuju untuk selalu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam melakukan pekerjaannya. Namun 1,5% responden menyatakan sangat tidak setuju akan hal tersebut. Hal ini dikarenakan dengan kondisi kerja yang monoton, responden merasa bosan dan kurang bersemangat untuk bekerja lebih keras lagi.

**b. Saya Selalu Memotivasi Diri Sendiri untuk Lebih Berprestasi di dalam Perusahaan**

Motivasi untuk selalu berprestasi merupakan kekuatan juga yang dimiliki oleh individu. Dengan motivasi yang kuat tersebut, individu lebih yakin untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan. Adapun tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan” akan disajikan dalam tabel berikut ini:



**Tabel 3. 19**  
**Persepsi Responden mengenai Motivasi untuk Berprestasi**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	40.3
2	Setuju	26	38.8
3	Cukup Setuju	14	20.9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.19 di atas diketahui 40,3% menyatakan sangat setuju dan 38,8% menyatakan setuju untuk memotivasi dirinya sendiri agar lebih berprestasi dalam berkerja. Hal ini sangat membantu responden untuk terus bekerja dengan baik dan lebih baik setiap harinya untuk mencapai kinerja yang baik dan berprestasi. Namun masih ada 20,9% responden yang menyatakan cukup setuju, dikarenakan mereka tidak mempunyai keinginan untuk berprestasi dalam perusahaan. Mereka bekerja seperti biasa setiap harinya tanpa adanya motivasi untuk berprestasi.

### **3.2.2.3 Generality**

Yaitu menunjukkan ada atau tidak keyakinan *self efficacy* dalam kondisi tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan situasi. Dalam berbagai macam situasi dalam pekerjaan (melakukan kesalahan dalam produksi misalnya), karyawan dituntut untuk tetap mempunyai sikap *self efficacy* dalam dirinya agar mereka tetap yakin akan kemampuannya dan tetap mengerjakan tugas dengan baik. Indikator ini diukur melalui pernyataan dalam keusioner yakni “Saya

menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berpikir positif'. Adapun tanggapan responden disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3. 20**  
**Persepsi Responden mengenai Menyikapi Situasi Berbeda dengan Berpikir Positif**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	29.9
2	Setuju	36	53.7
3	Cukup Setuju	10	14.9
4	Tidak Setuju	1	1.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.20 di atas diketahui sebagian besar responden yaitu sebesar 53,7% menyatakan setuju dan diikuti 29,9% responden yang menyatakan sangat setuju untuk selalu berpikir positif dalam berbagai macam situasi berbeda. Namun masih ada 14,9% yang menyatakan cukup setuju dan 1,5% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan responden tersebut kurang bisa untuk selalu berpikir positif dalam situasi yang berbeda.

#### **3.2.2.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Self Efficacy***

Berdasarkan data yang sebelumnya, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel *self efficacy* ( $X_2$ ). Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas item pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan item pernyataan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi

peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

**Tabel 3. 21**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Self Efficacy***

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	SE1	67	0	0	0	0	4	6	47	70,1	16	23,9	280	4,18
2.	SE2	67	1	1,5	1	1,5	24	35,8	38	56,7	3	4,5	242	<b>3,61</b>
3.	SE3	67	1	1,5	0	0	10	14,9	32	47,8	24	35,8	279	4,16
4	SE4	67	0	0	0	0	14	20,9	26	38,8	27	40,3	281	4,19
5	SE5	67	0	0	1	1,5	10	14,9	36	53,7	20	29,9	276	4,11
<b>Mean Skor Variabel</b>													<b>4,05</b>	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Keterangan:

SE1: Saya selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

SE2: Saya merasa mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja

SE3: Saya yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

SE4: Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan

SE5: Saya menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berpikiran positif

Berdasarkan Tabel 3.14 diketahui bahwa variabel *self efficacy* memiliki rata-rata variabel sebesar 4,05. Item pernyataan variabel *self efficacy* yang berada di atas nilai rata-rata adalah item SE1 mengenai selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, SE3 mengenai keyakinan bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, SE4 mengenai selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan, dan SE5 mengenai responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif. Item pernyataan variabel *self efficacy* dengan nilai di bawah rata-rata skor variabel *self efficacy* hanya item SE2 mengenai responden mempunyai

kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja dengan alasan menurut responden mereka kurang percaya diri bila dibandingkan dengan rekan kerjanya.

### 3.2.2.5 Kategorisasi Variabel *Self Efficacy*

Kategorisasi variabel dalam *self efficacy* adalah sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Pemberian penilaian terhadap variabel *self efficacy* menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel *self efficacy*. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut.

- a. Kategori Sangat Rendah dengan nilai 1
- b. Kategori Rendah dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Tinggi dengan nilai 3
- d. Kategori Tinggi dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Tinggi dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

$K$  = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel *self efficacy* terdiri dari 5 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pernyataan : 5

Skor Maksimal : 25

Skor Minimal : 5

Jumlah Kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25 - 5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel *self efficacy*, maka tabel distribusinya sebagai berikut:

**Tabel 3. 22**  
**Kategorisasi Variabel *Self Efficacy***

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	4 – 8	Sangat Rendah	0	0
2.	≥ 8 – 12	Rendah	0	0
3.	≥ 12 – 16	Cukup Tinggi	0	0
4.	≥ 16 – 20	Tinggi	31	46
5.	≥ 20,4 – 35	Sangat Tinggi	36	54
	Total		67	100

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa *self efficacy* dalam diri karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari sebagian besar tanggapan responden berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 54% dan sisanya 46% berada dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yang tinggi didasarkan pada

keyakinan diri karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya, mempunyai kekuatan dan gigih, juga selalu berpikiran positif dalam berbagai situasi.

### 3.2.3 Persepsi Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya (Dessler 1992). Kinerja di dalam penelitian ini mempunyai 6 (enam) indikator dengan 7 (tujuh) pernyataan. Berikut ini adalah tanggapan responden dengan item-item tersebut.

#### 3.2.3.1 Persepsi Responden Mengenai Kualitas Kinerja

Kualitas kerja adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti lain dapat memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan)”. Persepsi responden mengenai kualitas kinerja akan disajikan pada Tabel 3.23 berikut.

**Tabel 3. 23**  
**Persepsi Responden Mengenai Kualitas Kinerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	45	67.2
2	Setuju	22	32.8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.23 diketahui mayoritas responden mampu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja. Hal ini dapat terlihat ada sebanyak 67,2% menyatakan sangat setuju untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) dan 32,8% menyatakan setuju. Menurut responden mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan prosedur kerja adalah untuk menghindari kesalahan dalam melakukan proses kerja.

### 3.2.3.2 Persepsi Responden Mengenai Kuantitas Kinerja

Kuantitas berhubungan dengan bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Dapat juga diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu. Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan”. Keyakinan untuk mampu inilah yang mampu membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Persepsi responden mengenai kuantitas kinerja akan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. 24**  
**Persepsi Responden Mengenai Kuantitas Kinerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	23.9
2	Setuju	45	67.2
3	Cukup Setuju	6	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.24 diketahui bahwa responden mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat terlihat ada sebanyak 45 orang responden atau 67,2% responden menyatakan setuju dan 23,9% responden menyatakan sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Sedangkan 9% responden menyatakan cukup setuju akan pernyataan tersebut. Menurut responden apabila karyawan tidak mampu mencapai target yang ditentukan maka responden akan bekerja lembur. Dan biasanya alasan karyawan tidak mampu mencapai target yang ditentukan karena beban dari pekerjaan yang lumayan banyak, terjadi kesalahan pada mesin produksi, bahan baku yang kurang atau cacat, atau ditemukannya hasil produksi yang cacat.

### **3.2.3.3 Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang direncanakan. Dalam indikator ini terdapat dua item pernyataan tentang ketepatan waktu untuk datang dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Pernyataan tersebut adalah.

#### **a. Datang Tepat Waktu**

Dengan datang tepat waktu maka karyawan dapat mengikuti briefing terlebih dahulu sebelum terjun ke lapangan untuk bekerja. Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya selalu datang tepat waktu, sehingga saya sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan”. Adapun tanggapan responden dapat dilihat dalam Tabel 3.25 sebagai berikut.



**Tabel 3. 25**  
**Persepsi Responden mengenai Kesiediaan Datang Tepat Waktu**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	40.3
2	Setuju	35	52.2
3	Cukup Setuju	5	7.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.25 diketahui responden setuju untuk datang tepat waktu untuk berkerja sehingga ketika jam kerja sudah dimulai mereka sudah siap untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat terlihat dengan adanya 52,2% responden yang menyatakan setuju, 40,3% sangat setuju dan 7,5% menyatakan cukup setuju untuk datang tepat waktu untuk berkerja. Responden yang menyatakan cukup setuju mengungkapkan bahwa mereka berusaha datang tepat waktu, namun terkadang ada permasalahan di rumah ataupun di jalan yang menghambat mereka untuk datang tepat waktu. Sehingga terkadang mereka datang tidak tepat waktu.

**b. Menyelesaikan Tugas tepat waktu**

Keyakinan bahwa responden mampu melakukan tugasnya tepat waktu akan mempengaruhi semangat kerjanya. Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rentang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan”. Adapun tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat dalam Tabel 3.26 berikut ini.

**Tabel 3. 26**  
**Persepsi Responden mengenai Kemampuan Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	25.4
2	Setuju	39	58.2
3	Cukup Setuju	11	16.4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.26 diketahui responden mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan adanya 58,2% responden yang menyatakan setuju dan 25,4% menyatakan sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan perusahaan. Namun masih ada 16,4% responden yang menyatakan cukup setuju. Sama halnya dengan pencapaian target, alasan dari responden yang tidak mampu bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditentukan adalah beban dari pekerjaan yang lumayan banyak, terjadi kesalahan pada mesin produksi, bahan baku yang kurang atau cacat, atau ditemukannya hasil produksi yang cacat.

#### **3.2.3.4 Persepsi Responden Mengenai Efektivitas**

Efektivitas adalah penggunaan sumber daya manusia dilakukan semaksimal mungkin dengan tujuan menaikkan keuntungan dan meminimalisir kerugian dalam pemakaian sumber daya. Indikator ini diukur melalui sikap responden melalui pernyataan dalam kuesioner yakni “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan

teliti dan rapi”. Berikut ini disajikan Tabel 3.27 mengenai kemampuan responden untuk bekerja dengan teliti dan rapi.

**Tabel 3. 27**  
**Persepsi Responden mengenai Kemampuan untuk Bekerja dengan Teliti dan Rapi**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	11.9
2	Setuju	56	83.6
3	Cukup Setuju	3	4.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.27 diketahui bahwa responden setuju untuk bekerja dengan teliti dan rapi. Hal ini dapat terlihat ada sebanyak 8 orang (11,9%) responden menyatakan sangat setuju dan 56 orang (83,6%) responden yang menyatakan setuju untuk bekerja dengan teliti dan rapi. Namun masih ada 4,5% responden yang menyatakan cukup setuju, hal ini karena ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak mampu untuk efektif dalam bekerja diantaranya karena faktor kendala yang terjadi di lapangan, misalnya terjadi kesalahan pada mesin produksi sehingga mengakibatkan proses produksi terhambat.

### 3.2.3.5 Persepsi Responden Mengenai Kemandirian

Kemandirian yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan fungsi tugasnya tanpa bantuan atau bimbingan orang lain. Pemahaman akan tugas yang dibebankan kepada karyawan, akan membentuk kemandirian dalam diri karyawan tersebut. Indikator kemandirian diukur melalui kuesioner dengan pernyataan “Saya

memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan”. Adapun tanggapan responden mengenai kemandirian kerja dapat dilihat pada Tabel 3.28 berikut.

**Tabel 3. 28**  
**Persepsi Responden mengenai Kemandirian Kerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	43.3
2	Setuju	37	55.2
3	Cukup Setuju	1	1.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan pada Tabel 3.28 diketahui sebanyak 29 orang (43,3%) responden menyatakan sangat setuju dan 37 orang (55,2%) responden menyatakan setuju dalam memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga mereka akan bekerja secara mandiri tanpa campur tangan dari koordinator maupun atasan lainnya. Sedangkan hanya 1,5% responden yang menyatakan cukup setuju. Hal ini dikarenakan responden tersebut masih membutuhkan bimbingan dan arahan orang lain dalam pekerjaannya, sehingga belum mempunyai inisiatif dalam kemandirian.

### 3.2.3.6 Persepsi Responden Mengenai Komitmen

Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Indikator komitmen kinerja dapat ditunjukkan melalui pernyataan “Saya selalu mengikuti

brifing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan”. Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 3.29 berikut.

**Tabel 3. 29**  
**Persepsi Responden mengenai Komitmen Kinerja**

No	Respon	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	50.7
2	Setuju	30	44.8
3	Cukup Setuju	3	4.5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.29 diketahui secara keseluruhan responden setuju untuk mengikuti brifing atau rapat yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu sebesar 50,7% responden menyatakan sangat setuju dan 44,8% responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden mempunyai komitmen cukup besar terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Namun sebesar 4,5% responden yang menyatakan cukup setuju, dikarenakan responden tersebut berpendapat untuk mengikuti brifing maka mereka harus berangkat lebih awal untuk bekerja dan ketika mengikuti rapat makan seharusnya meluangkan waktunya diluar jam kerjanya. Sehingga responden merasa keberatan akan hal tersebut.

### **3.2.1.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja**

Berdasarkan data yang sebelumnya, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y). Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas item pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan item pernyataan mana yang

memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi ini dapat dijadikan dasar bagi peneliti dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan. Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja.

**Tabel 3. 30**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja**

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	K1	67	0	0	0	0	0	0	22	32,8	45	67,2	313	4,67
2.	K2	67	0	0	0	0	6	9	45	67,1	16	23,9	278	<b>4,14</b>
3.	K3	67	0	0	0	0	5	7,5	35	52,2	27	40,3	290	4,32
4	K4	67	0	0	0	0	11	16,4	39	58,2	17	25,4	274	<b>4,09</b>
5	K5	67	0	0	0	0	3	4,5	56	83,6	8	11,9	273	<b>4,07</b>
6	K6	67	0	0	0	0	1	1,5	37	55,2	29	43,3	296	4,41
7	K7	67	0	0	0	0	3	4,5	30	44,8	34	50,7	299	4,46
<b>Mean Skor Variabel</b>													<b>4,30</b>	

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Keterangan:

K1: Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan)

K2: Saya mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan

K3: Saya selalu datang tepat waktu, sehingga saya sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan

K4: Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rentang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan

K5: Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi

K6: Saya memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan

K7: Saya selalu mengikuti briefing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan

Berdasarkan Tabel 3.30 diketahui bahwa variabel kinerja memiliki rata-rata variabel sebesar 4,30. Item pernyataan variabel kinerja yang berada di atas nilai rata-rata adalah item K1 mengenai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan), K3 mengenai kesediaan selalu datang

tepat waktu, sehingga responden sudah siap bekerja pada jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, K6 mengenai responden memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, dan K7 mengenai responden selalu mengikuti briefing/ rapat yang diadakan untuk kemajuan perusahaan. Item pernyataan variabel kinerja dengan nilai di bawah rata-rata skor variabel kinerja adalah item K2 mengenai mampu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan dengan alasan menurut responden target biasanya terlalu tinggi dan sulit untuk mencapai hal tersebut. K4 mengenai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rentang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan alasan menurut responden masih berkaitan dengan target produksi yang terlalu tinggi dan terkadang adanya kerusakan mesin atau keterlambatan bahan baku, sehingga untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tidaklah mudah. Dan K5 mengenai responden menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan alasan responden adalah yang terpenting menyelesaikan pekerjaannya dengan *jobdesk* yang ditentukan oleh perusahaan dan mencoba mencapai target produksi, jadi untuk mengerjakan tugas dengan rapi dan teliti akan menghambat untuk proses produksi yang cepat.

#### **3.2.1.8 Kategorisasi Variabel Kinerja**

Kategorisasi variabel dalam kinerja adalah sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Pemberian penilaian terhadap variabel kinerja menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kinerja. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang

mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut.

- a. Kategori Sangat Rendah dengan nilai 1
- b. Kategori Rendah dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup Tinggi dengan nilai 3
- d. Kategori Tinggi dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Tinggi dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel kinerja terdiri dari 7 pernyataan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pernyataan : 7

Skor Maksimal : 35

Skor Minimal : 7

Jumlah Kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{35 - 7}{5} = 5,6$$



Setelah diketahui interval kelas dari variabel kinerja, maka tabel distribusinya sebagai berikut:

**Tabel 3. 31**  
**Kategorisasi Variabel Kinerja**

No.	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	7 – 12,6	Sangat Rendah	0	0
2.	≥ 12,6 – 18,2	Rendah	0	0
3.	≥ 18,2 – 23,8	Cukup Tinggi	0	0
4.	≥ 23,8 – 29,4	Tinggi	28	42
5.	≥ 29,4 – 35	Sangat Tinggi	39	58
	Total		67	100

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan pada Tabel 3.31 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran berada dalam kategori yang sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden sebesar 58% berada dalam kategori sangat tinggi dan sisanya, yaitu 42% berada dalam kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi karena mereka mempunyai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kinerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **3.3 Uji Hipotesis**

#### **3.3.1 Analisis Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan di CV Tirta Makmur**

Pengujian pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan di CV Tirta Makmur dilakukan dengan menganalisis data meliputi uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, dan uji t.

### 3.3.1.1 Regresi Linier Sederhana variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan di CV Tirta Makmur

Hasil uji regresi linier sederhana dari OCB terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 3. 32**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana OCB terhadap Kinerja Karyawan CV Tirta Makmur Ungaran**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.735	2.504		6.683	.000
OCB	.451	.083	.556	5.398	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.32 diketahui hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya ada pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel OCB ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,451 dan untuk nilai konstantanya adalah 16,735. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.735 + 0.451X_1$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$X_1$  = *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 16,735 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel OCB maka besarnya penilaian terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 16,735. Artinya jika koefisien OCB bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 16,735.
- b. Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,451, menyatakan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,451. Sehingga dapat diartikan jika variabel OCB meningkat maka akan menyebabkan meningkatnya variabel kinerja karyawan

### 3.3.1.2 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan hubungan antara variabel OCB ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. 33**  
**Uji Koefisien Korelasi Variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.310	.299	1.88491

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.33 di atas menyatakan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan variabel kinerja adalah sebesar 0,556. Dengan demikian, kekuatan hubungan linier antara variabel OCB dan variabel kinerja adalah

termasuk kategori sedang/cukup karena terletak pada interval 0,40–0,599. Artinya variabel OCB menunjukkan korelasi yang sedang/cukup dan searah, artinya jika variabel OCB tinggi maka kinerja karyawan akan baik.

### 3.3.1.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel OCB ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 3. diperoleh bahwa nilai R Square adalah 0,310 sehingga koefisien determinasi menjadi:

$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,310). 100\%$$

$$KD = 31 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.32, dapat dilihat hasil koefisien determinasi (*R Square*) variabel OCB ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,310 atau 31%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel OCB ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 31% sedangkan sisanya ( $100\% - 31\% = 69\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel OCB ( $X_1$ ) yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### 3.3.1.4 Uji t

Berdasarkan tabel 3.33 mengenai uji regresi sederhana antara variabel OCB terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan uji-t sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

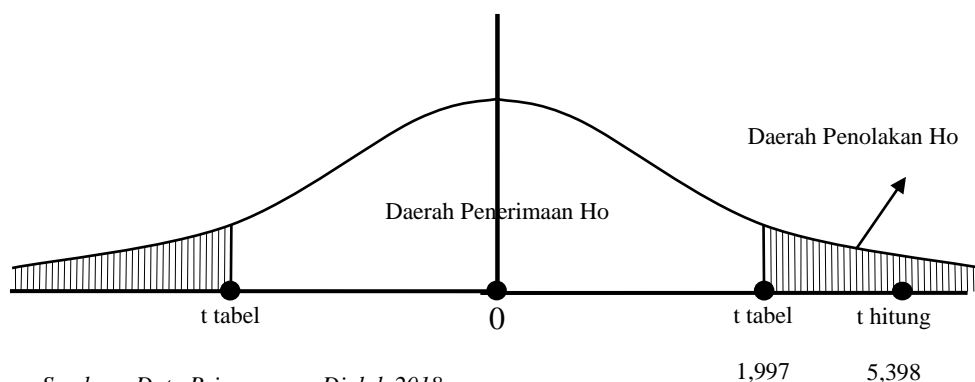
- a. Apabila  $H_0 : \beta \leq 0$ ; Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh antara variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan
- b. Apabila  $H_0 : \beta > 0$ ; Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh antara variabel OCB terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Menentukan Kriteria Pengujian

- a. Tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%
- b. Membandingkan nilai statistik t-hitung yang diperoleh dari program SPSS versi 21 dengan nilai t-tabel. Adapun nilai t-tabel dapat diketahui dengan mencari *df* (*degree of freedom*) terlebih dahulu yakni  $(df) = n-2$  ;  $67-2=65$  (dua sisi/0,05), maka diperoleh t-tabel 1,997

Berdasarkan langkah-langkah diatas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 5,398 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997 , yang berarti **t-hitung (5,398) > t-tabel (1,997) sehingga hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.**

**Gambar 3. 1**  
**Kurva Hasil Uji Hipotesis 1 (*two-tail*)**



Sumber : Data Primer yang Diolah 2018

Nilai Sig *Organizational Citizenship Behaviour* ( $X_1$ ) adalah  $0.000 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga *Organizational Citizenship Behaviour* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Bisa dilihat dari gambar 3.1 nilai  $t$  hitung (5,398) lebih besar dari  $t$  tabel (1,997) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat **pengaruh signifikan antara variabel OCB ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).**

### 3.3.2 Analisis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di CV Tirta Makmur

Pengujian pengaruh variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di CV Tirta Makmur dilakukan dengan menganalisis data meliputi uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, dan uji  $t$ .

#### 3.3.1.1 Regresi Linier Sederhana variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di CV Tirta Makmur

Hasil uji regresi linier sederhana dari *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 3. 34**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan CV Tirta Makmur Ungaran**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.540	2.269		8.611	.000
Self Efficacy	.526	.111	.505	4.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.34, dari hasil pengujian diperoleh bahwa Nilai sig. adalah  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,526 dan untuk nilai konstantanya adalah 19,540. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.540 + 0.526 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$X_2$  = *Self efficacy*

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 19,540 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel *self efficacy* maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,540. Artinya jika koefisien *self efficacy* bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 19,540
- b. Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,526, menyatakan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,526. Sehingga dapat diartikan jika variabel *self efficacy* meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat pula.

### 3.3.1.2 Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan hubungan antara variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. 35**  
**Uji Koefisien Korelasi Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.244	1.95746

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.35 di atas menyatakan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel *self efficacy* dan variabel kinerja adalah sebesar 0,505. Dengan demikian, kekuatan hubungan linier antara variabel *self efficacy* dan variabel kinerja adalah termasuk kategori sedang/cukup karena terletak pada interval 0,40–0,599. Artinya variabel *self efficacy* menunjukkan korelasi yang sedang/cukup dan searah, artinya jika variabel *self efficacy* tinggi maka kinerja karyawan akan baik.

### 3.3.1.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 3.35 diperoleh bahwa nilai R Square adalah 0,255 sehingga koefisien determinasi menjadi:



$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,255). 100\%$$

$$KD = 25,5 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3.35, dapat dilihat hasil koefisien determinasi (*R Square*) variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,255 atau 25,5%. Hal ini berarti bahwa besarnya atau kontribusi yang diberikan variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 25,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 25,5\% = 74,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### 3.3.2.4 Uji t

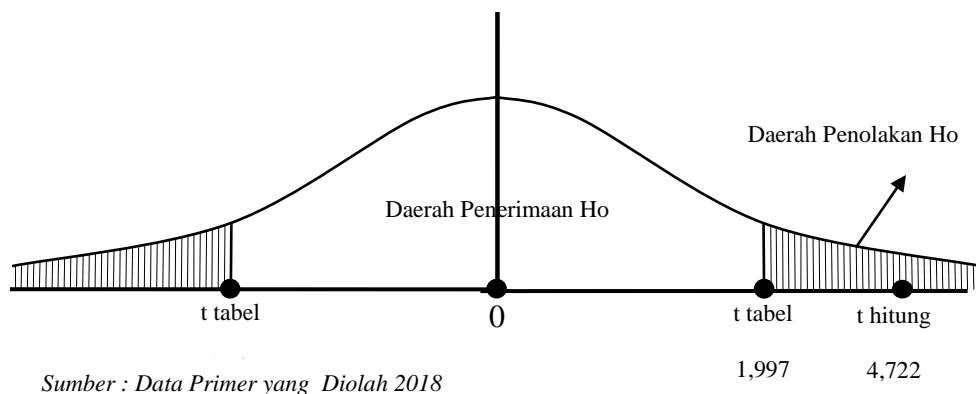
Berdasarkan tabel 3.34 mengenai uji regresi sederhana antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan uji-t sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis
  - a. Apabila  $H_0 : \beta \leq 0$ ; Apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan
  - b. Apabila  $H_0 : \beta > 0$ ; Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan
2. Menentukan Kriteria Pengujian
  - a. Tingkat keyakinan interval dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%

- b. Membandingkan nilai statistik t-hitung yang diperoleh dari program SPSS versi 21 dengan nilai t-tabel. Adapun nilai t-tabel dapat diketahui dengan mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu yakni  $(df) = n-2$  ;  $67-2=65$  (dua sisi/0,05), maka diperoleh t-tabel 1,997

Berdasarkan langkah-langkah diatas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 4,722 dengan signifikansi 0,00 dan t-tabel sebesar 1,997 , yang berarti **t-hitung (4,722) > t-tabel (1,997) sehingga hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima.**

Gambar 3. 2  
Kurva Hasil Uji Hipotesis 2 (*two-tail*)



Bisa dilihat dari gambar 3.1 nilai t hitung (4,722) lebih besar dari t tabel (1,997) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat **pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan (Y).**

### 3.3.3 Analisis Pengaruh antara OCB dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di CV Tirta Makmur

Analisis data yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel OCB dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan meliputi uji regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

#### 3.3.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV Tirta Makmur Ungaran secara bersama-sama. Hasil pengujian tersebut akan disajikan pada Tabel 3. 36 berikut.

**Tabel 3. 36**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel OCB dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.342	2.594		5.529	.000
	OCB	.325	.095	.401	3.422	.001
	Self Efficacy	.304	.122	.292	2.491	.015

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa antara OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif, yaitu 0,325 untuk variabel OCB dan 0,304 untuk variabel *self efficacy*. Sedangkan nilai konstanta sebesar 14,342. Maka terbentuk persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,342 + 0.325 X1 + 0.304 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = OCB

X2 = *Self efficacy*

Berdasarkan hasil persamaan tersebut maka dapat diartikan sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 14,342 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel OCB dan *self efficacy* maka besarnya penilaian terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 14,342. Artinya jika koefisien variabel OCB dan *self efficacy* bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 14,342.
- b. Koefisien regresi variabel OCB sebesar 0,325 menyatakan bahwa variabel OCB mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,325. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel OCB naik maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 0,304 menyatakan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,304. Sehingga dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel *self efficacy* naik maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

### 3.3.3.2 Koefisien Korelasi

Pengukuran kekuatan hubungan OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV Tirta Makmur Ungaran dilakukan dengan uji koefisien korelasi. Hasil dari perhitungan uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.37

**Tabel 3. 37**  
**Uji Koefisien Korelasi Variabel OCB dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.351	1.81372

a. Predictors: (Constant), OCB, self\_efficacy

*Sumber :Data Primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan Tabel 3.37 diketahui bahwa nilai koefisien (R) antara variabel OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,609 yang artinya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen kuat karena berada pada interval 0,6 – 0,79.

### 3.3.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel OCB ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 3.37 diperoleh bahwa nilai R Square adalah 0,371, sehingga koefisien determinasi menjadi:

$$KD = (r^2). 100\%$$

$$KD = (0,371). 100\%$$

$$KD = 37,1\%$$

Berdasarkan Tabel 3.37 dapat diketahui nilai R square dari data tersebut sebesar 0,371, yang artinya bahwa 37,1% variabel terikat (kinerja karyawan)

dipengaruhi oleh variabel independent (OCB dan *self efficacy*), sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga model dinyatakan baik.

### 3.3.3.4 Uji F

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara simultan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Pengujian F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh OCB dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 21 dimana nilai F pada *output SPSS* dapat dilihat pada kolom F, tabel ANOVA seperti berikut ini:

**Tabel 3. 38**  
**Uji Signifikansi (Uji F)**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.945	2	61.973	18.839	.000 <sup>a</sup>
Residual	210.532	64	3.290		
Total	334.478	66			

a. Predictors : (Constant), Self Efficacy, OCB

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

*Sumber :Data Primer yang diolah, 2018*

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka penulis akan menguji pengaruh dari OCB ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Kriteria hipotesis penelitian:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel OCB ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel OCB ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menentukan F tabel

Dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df 2 (n-k) atau  $67-3= 64$ , maka diperoleh F tabel sebesar 3,14.

c. Menentukan F hitung

Berdasarkan hasil perhitungan uji ANOVA pada Tabel 3.39, dapat diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 18,839 dengan signifikansi 0,00.

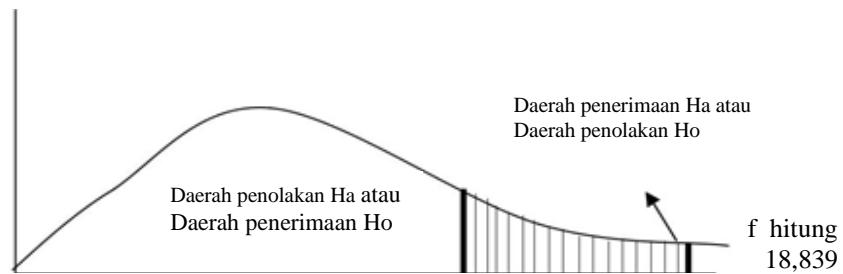
d. Kriteria pengujian

- Ho diterima dan Ha ditolak, apabila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- Ho ditolak dan Ha diterima, apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai dari F hitung adalah sebesar 18,839 dan untuk F tabel adalah 3,14. Maka diperoleh :

**F hitung (18,839) > F tabel (3,14) maka Ho ditolak dan Ha diterima**

**Gambar 3.3**  
**Kurva Uji-F Pengaruh Variabel OCB dan *Self Efficacy***  
**terhadap Kinerja Karyawan**



*Sumber : Data Primer yang Diolah 2018*

Bisa dilihat dari Gambar 3.3 nilai F hitung (18,839) lebih besar dari f hitung (3,14) yang berarti  $H_0$  ditolak. Dapat ditarik kesimpulan secara bersamaan terdapat pengaruh antara variabel OCB ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara simultan.



### 3.4 Pembahasan

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku lebih yang dimiliki oleh individu atau karyawan diluar pekerjaan formal yang dia lakukan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Faktor-faktor pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang paling mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya adalah kesediaan membantu karyawan baru ketika diperlukan, kesediaan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja responden, kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja, responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif, kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk, bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses, dan memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya.

Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di CV Tirta Makmur Ungaran. Dinyatakan positif karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,451. Sedangkan pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung (5,398) lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (1,997). Hal ini menunjukkan semakin tinggi sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) maka akan semakin tinggi atau baik kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik, maka karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan berusaha bekerja lebih

tanpa disuruh oleh kepala regu atau atasan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ticoalu (2013) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan sama dengan halnya penelitian dari Harwiki (2015) yang menunjukkan hasil yang sama. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Dalam penelitian ini, variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi dari variabel OCB yaitu 0,325 dan untuk *self efficacy* sebesar 0,304. Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban yang baik mengenai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, yaitu karyawan menyatakan bahwa di dalam melakukan tugasnya mereka melakukan hal yang ekstra untuk perusahaan, khususnya rekan kerja. Diantaranya adalah kesediaan membantu karyawan baru ketika diperlukan, kesediaan mengikuti *training* untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja responden, kesediaan bersikap sopan santun terhadap atasan dan rekan kerja, responden lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif, kepedulian terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan meskipun saya sedang sibuk,

bekerja lembur agar perusahaan mencapai tujuan dan sukses, dan memberi tahu rekan kerja ketika saya menemukan kekurangan/ kesalahan pada pekerjaannya. Sehingga karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Selain *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *self efficacy* menjadi faktor lain yang juga penting dalam kinerja karyawan. *self efficacy* yaitu keyakinan dari diri karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor dari *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu selalu memotivasi diri sendiri untuk lebih berprestasi di dalam perusahaan, selalu optimis/ percaya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, keyakinan bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, juga lebih memperhatikan hal-hal positif di perusahaan daripada hal-hal negatif, dan mempunyai kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja.

Variabel *self efficacy* terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di CV Tirta Makmur Ungaran. Dinyatakan positif karena memiliki koefisien regresi sebesar 0,526. Sedangkan pengaruh yang signifikan terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung (4,722) lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (1,997). Hal ini mengindikasikan semakin tinggi *self efficacy* yang ada dalam diri karyawan maka akan semakin baik juga kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Judge dan Bono (2001) melakukan meta analisis dan mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual, Chasanah (2008) juga menunjukkan hal

yang sama. *Self efficacy* sendiri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan juga dapat diturunkan, melalui salah satu atau kumpulan dari empat sumber, yaitu pengalaman keberhasilan (*performance accomplishment*), pengalaman orang lain (*vicarious experiance*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan Keadaan fisiologis dan emosional (*emotional/ phsychological states*). Lebih jelas lagi, Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi.

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Tirta Makmur Ungaran. Hal ini dapat dilihat dalam uji signifikansi (Uji F) yang menyatakan bahwa nilai F hitung (18,839) lebih besar dibandingkan dengan F tabel (3,14). Dengan hasil tersebut maka dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *self efficacy* yang ada dalam diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi di CV Tirta Makmur.