

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

NPM : 20520123

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, EFIKASI DIRI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR NUSANTARA BONA PASOGIT 6 KECAMATAN TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Tri Melda Mei Lanna, SE., M.Si



Dekan

Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si.

Pembimbing Pendamping

Gloria J.M Siandjar, SE., M.Si

Ketua Program Studi

Romindo M Pasuribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam organisasi maupun perusahaan karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam menghadapi globalisasi yang semakin maju, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi pekerjaan atau kewajiban mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. BPR Nusantara Bona Pasogit (NBP) 6, merupakan salah satu lembaga jasa keuangan yang didirikan pada 10 Nopember 1991 dengan akte pendirian No. 312 tertanggal 25 Maret 1991 yang telah disahkan oleh Menteri kehakiman Republik Indonesia sesuai dengan surat keputusan menteri kehakiman.

Kinerja karyawan adalah perolehan tugas, yang mengharuskan karyawan mengikuti jadwal kerja untuk menunjukkan perkembangan dan keberhasilan dalam mencapai Tujuan (Suak, 2017). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negative bagi perusahaan seperti malas bekerja dan kurang disiplinnya karyawan. Kenaikan tingkat kinerja karyawan sangat penting karena akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan kedepannya.

Salah satu inisiatif PT. BPR NBP 6 untuk meningkatkan kinerja karyawannya serta memperhatikan karir karyawannya yaitu PT. BPR NBP 6 Tanah Jawa setahun sekali melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan. Apalagi evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara ini Penilaian didasarkan pada beberapa aspek antara lain terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan team kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja untuk memastikan karyawan mampu memberikan dampak positif terhadap

perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti , kinerja karyawan PT. BPR NBP 6 masih kurang efektif terdapat karyawan yang kinerjanya masih menurun. Dapat dilihat di bawah ini kinerja berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI)

Tabel 1.1
Penilaian *Key Performance Indicator*
PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 6

No	Pencapaian Yang Dinilai	Bobot
	Kualitas pekerjaan	
1	Memahami jobdescription bagian	10
2	Ketepatan waktu	10
	Kuantitas kerja	
3	kemampuan memahami produk	10
4	Kemampuan melayanin dan menjaga loyalitas pelanggan	10
	Tanggung jawab	
5	Menjaga citra perusahaan	10
6	Kemampuan memimpin diri sendiri	10
	Kerjasama	
7	Kemampuan kerjasama Team	10
8	Pengetahuan tentang SOP	10
	Inisiatif	
9	Memiliki kepribadian yang kuat	10
10	Tingkat kesalahan	10
	Jumlah	100

Sumber : Data Bagian personalia PT. BPR NBP 6, 2023

Tabel 1.2
Key Performance Indicator Individual
PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 6

No	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Bobot	Jumlah pegawai
1.	A (Istimewa)	85-100	4
2.	B (Sangat Baik)	75-84	7
3.	C (Baik)	60-74	9
4.	D (Cukup)	50-59	10
5.	E (Kurang)	0-49	10
	Jumlah		40

Sumber: Data Bagian personalia PT. BPR NBP 6,2023

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat berdasarkan *key Performance Indicator* (KPI) menunjukkan pada kategori istimewa, pada tahun 2023 hanya ada 4 orang karyawan yang mencapai kriteria istimewa dan jumlah tersebut mengalami penurunan dari tahun 2022 yang berjumlah 8 orang dan pada kategori kurang terdapat 10 orang yang kinerjanya masih sangat rendah atau menurunnya Kinerja karyawan.

Seperti yang dipaparkan diatas salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Menurut Luthans (2016:28) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap, yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai serta tujuan yangtelah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Komitmen organisasi dapat digunakan sebagai tolak ukur penilaian kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

Kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan perusahaan menggambarkan kedisiplinan seorang karyawan berdasarkan pra penelitian yang dilakukan dengan manajer personalia, mengatakan bahwa terdapat karyawan yang terlambat saat jam Berikut data Absensi PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6

Tabel 1.3
Daftar Absensi Karyawan PT. BPR NBP 6
Juli – November 2023

No	Bulan	Tingkat Absensi			
		Alfa		Terlambat	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	Juli	8 orang	7,7 %	32 orang	31,6 %
2	Agustus	16 orang	15,6 %	30 orang	29,7 %
3	September	22 orang	21,6 %	33 orang	32,7 %
4	Oktober	19 orang	20,7 %	31 orang	30,6 %
5	November	17 orang	16,7 %	35 orang	34,7 %

Sumber : Data Bagian personalia PT. BPR NBP 6, 2023

Dari data diatas terlihat tingginya presentase keterlambatan karyawan dan ketidak hadiran karyawan. Presentase tertinggi keterlambatan pada bulan November 2023 sebesar 34,7 % dan presentse ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan September 2023 yaitu sebesar 21,6 % dari Tingginya presentase absensi karyawan terlihat kurangnya kedisiplinan pada Karyawan PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 6 yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesty (2018) Mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui Efikasi diri. Menurut Schunk dan Zinmmernan ,(2018:182) efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu. Kinerja yang baik diperoleh apabila karyawan memiliki Efikasi diri yang tinggi dalam diri mereka, rasa keterlibatan yang tinggi pada perusahaan dan pekerjaan serta terpenuhinya kontrak psikologis karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Noviawati, R. dkk (2016), menyatakan bahwa individu yang memiliki Efikasi diri tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian mereka untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini peneliti mencantumkan hasil kuisioner wawancara mengenai efikasi diri pada PT. BPR NBP 6.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Wawancara Mengenai Efikasi Diri
PT.BPR Bona Pasogit 6 Tanah Jawa

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat (<i>Level</i>) Saya yakin menyelesaikan Tugas yang sulit	10	8	5	2	-
2	Keluasan (<i>Generality</i>) Saya akan bersemangat jika menghadapi hal baru atau tidak biasa dari sebelumnya	8	7	7	3	-
3	Kekuatan (<i>Strength</i>) Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun sulit.	9	7	5	4	-

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Dari hasil jawaban 25 orang responden terhadap 3 butir pernyataan yang menanyakan tentang Efikasi Diri dapat dilihat bahwa butir soal no. 1 “Saya yakin menyelesaikan Tugas yang sulit” memperoleh jawaban Sangat setuju (SS) paling banyak yaitu sebanyak 10 jawaban dan jawaban Setuju (S) sebanyak 8 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden mengukur dirinya sendiri tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang berlebih. Kondisi seperti inilah yang menjadi salah satu faktor kendala bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh widnyani (2022) Mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal positif atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Elshifa A (2018) memberikan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan.

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud apabila

didalamnya terdapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Kaswan, 2012). OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang karyawan untuk memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menimbulkan hubungan kerja yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Desember 2023 kepada 25 karyawan PT. BPR Nusantara Bona pasogit 6 Tanah Jawa, diantaranya terindikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah. Perilaku OCB yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga permasalahan OCB yang rendah berdampak pada kinerja karyawan sehingga permasalahan OCB tersebut harus sefgera diantisipasi. Hasil dari data yang diperoleh berkaitan dengan aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 1.5
Hasil Wawancara mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
PT.BPR Bona Pasogit 6 Tanah Jawa

No	Indikator	Jumlah Responden	Hasil Wawancara
1	Sikap Menolong (<i>Altruism</i>)	2	“ Bahwa perilaku menolong diantara rekan kerjanya sangat kurang ada rasa dan keinginan untuk saling tolong menolong antar sesama rekan kerja pada saat sedang menjalankan tugas ”
2	Patuh terhadap aturan (<i>Conscientiousness</i>)	6	“ Tidak menjalankan tugas sesuai peraturan serta prosedur dengan bijak dan merasa tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya dikarenakan tidak puas dengan pekerjaannya yang sekarang dan kurang adanya dorongan atau motivasi dalam diri karyawan tersebut untuk

			melaksanakan pekerjaannya”
3	Sikap sportif dan positif (<i>Sportmanship</i>)	7	“ Bahwa diantara rekan kerjanya sering tidak mengembalikan barang yang telah digunakan pada tempatnya ”
4	Perilaku baik dan sopan (<i>Courtesy</i>)	8	“ Rekan kerja suka mengajak bergosip atau membicarakan hal-hal yang tidak penting saat jam kerja, mengeluh serta saling meremehkan satu sama lain ”
5	Sikap keterlibatan dalam organisasi (<i>Civic Virtue</i>)	5	“ sering tidak menghadiri rapat dan kurang memberikan respons dalam setiap kegiatan organisasi“”

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Dari hasil wawancara 25 orang karyawan tersebut fenomena yang terjadi di perusahaan terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terindikasi adanya 2 orang karyawan yang menyatakan kurang ada rasa dan keinginan untuk saling tolong menolong, 6 orang karyawan menyatakan diantaranya juga Tidak menjalankan tugas sesuai peraturan serta prosedur dengan bijak, 7 orang karyawan mengatakan “Rekan kerja yang sering meminjam barang namun tidak mengembalikan ketempatnya”, hingga 8 orang karyawan suka diajak membicarakan hal-hal yang tidak penting saat jam kerja, dan 5 orang karyawan tidak memberikan respon ketika adanya kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan rendahnya OCB karyawan PT. BPR NBP 6 Tanah Jawa yang akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesty (2018) Mengenai pengaruh *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas,maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi,Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dilakukan diatas, permasalahan peneliti ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa?
2. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, Efikasi Diri dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, Efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teorinya yang sudah didapatkan selama berkuliah dan merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami bagaimana pengaruh komitmen organisasi, Efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB)..

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, Efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh komitmen organisasi, efikasi diri dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona psogit 6 Tanah jawa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang individu mencapai sejauh mana seorang individu mencapai tujuan kerja dan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Ini merupakan produktivitas, kompetensi, inisiatif dan kemampuan berkolaborasi. Penilaian kinerja juga merupakan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan dan kualitas kerja dalam jangka waktu tertentu. Berikut beberapa pengertian penilaian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Penilaian kinerja menurut Ansori & Priyono, M., (2018:205) yang mengatakan “Penilaian kerja adalah kegiatan suatu perusahaan untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin tinggi pula prestasi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Noe (2017:116-117) bahwa “Penilaian kinerja hanya merupakan salah satu bagian dari proses manajemen kinerja secara luas. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja

karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kerja pada setiap karyawan yang tergabung dalam perusahaan.

2.1.1 Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja juga dapat mempengaruhi lingkungan sehingga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan. Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat mempengaruhi kepuasan pelanggan sehingga meningkatkan kualitas pelanggan.

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

2. Disiplin kerja

Merupakan sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

5. Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada disekitar karyawan.

7. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang dimana pekerjaan tersebut sudah di sediakan oleh perusahaan.

8. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektifitas dapat dicapai melalui beberapa faktor yang muncul dari internal dan eksternal karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor tersebut secara keseluruhan cenderung meningkatkan kinerja karyawan, dimana masing-masing variabel mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek yang memberikan ukuran untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:375), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima indikator yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja adalah seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan hampir ideal atau memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan. Pekerjaan yang berkualitas tinggi

memungkinkan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. indikator kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik karyawan menjaga kebersihan, ketepatan, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan..

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Volume pekerjaan ini tercermin dari kecepatan kerja setiap karyawan. Masing-masing sesuai dengan kemampuannya.

Dimensi beban kerja dan diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan merupakan pengakuan atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur dari sejauh mana karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerja dan keputusan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Kerjasama

Kolaborasi mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat secara vertikal dan horizontal di dalam dan di luar pekerjaan sehingga produk kerja yang dihasilkannya menjadi semakin baik. Aspek kolaborasi dapat diukur dari seberapa baik karyawan bekerja sama dan seberapa baik mereka bekerja sama dalam kelompok atau tim untuk memecahkan masalah melalui diskusi bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif berasal dari dalam diri individu karyawan, artinya mampu melaksanakan tugasnya sendiri dan menyelesaikan permasalahan tanpa harus menunggu perintah dari atasan atau bertanggungjawab atas tugas yang menjadi tugasnya. Dimensi inisiatif dapat diukur dari derajat inisiatif yang dilakukan karyawan. Perilaku dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. memberi.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perilaku seseorang terhadap organisasi berupa kesetiaan dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. orang dikatakan memiliki komitmen tinggi terhadap suatu perusahaan, yang dapat diidentifikasi dari karakteristik, antara lain keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Wibowo (2019), komitmen organisasi adalah mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga orang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi. Keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekankan melalui komitmen.

Menurut Luthans (2016:28) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap, yakni suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dan keyakinan tertentu serta kemauan untuk menerima nilai serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Zelvia (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Heidjracman dan Husnan (2016:7) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi adalah pada kesetiaan, keterikatan, dan dedikasi seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan keterlibatan secara emosional dan psikologis terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi, serta motivasi untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam jangka panjang.

2.2.1 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Darmadi (2018), berikut adalah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

- 1) Faktor Individu
Usia, jenis kelamin, pendidikan, riwayat pekerjaan, kepribadian, dll. adalah beberapa contohnya. Seiring dengan ciri-ciri kepribadian, etos kerja, kemauan untuk menggunakan tindakan untuk mempromosikan bisnis, dan tujuan untuk aktualisasi diri dan kemajuan profesional.
- 2) Faktor Organisasional
Termasuk pertimbangan untuk keamanan kerja, loyalitas organisasi, dan insentif keuangan.
- 3) Faktor Relasional
Termasuk menerima komentar baik dari pemimpin atau klien, serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja.

2.2.2 Pendekatan Komitmen Organisasi

Pendekatan Komitmen Organisasi secara umum menurut Busro(2018) yakni:

1. Komitmen afektif
Jika ada keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi diungkapkan melalui pengenalan dan keterlibatan karyawan.
2. Komitmen rasional
Kesadaran biaya yang berkaitan dengan seseorang meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen normatif
Karena rasa terima kasihnya, karyawan merasa berkewajiban untuk terus bekerja di perusahaan.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2016:14). Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

1. Disiplin kerja

Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidak hadirannya para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadirannya karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadirannya dikarenakan sakit.

3. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama- sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan- jaminan yang diperolehnya.

2.3 Efikasi Diri

Efikasi Diri (*Self Efficacy*) merupakan salah satu perspektif pengetahuan diri seseorang tentang suatu kemampuan yang dimilikinya, yang dimana kemampuan dan pengetahuan tersebut paling berpengaruh dalam kegiatan kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk prediksi terhadap berbagai kejadian yang akan terjadi pada masa sekarang maupun masa depan.

Menurut Bandura (2018:67), mengemukakan bahwa *self efficacy* pada

dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Schunk dan Zimmerman (2018:182) efikasi diri merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu.

Astuti dkk (2020:149) perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik. Efikasi diri berperan menentukan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap berbagai saran, tugas dan tantangan.

Selain itu, perusahaan mengarahkan efikasi diri pada setiap karyawan untuk mendapatkan hasil dari penilaian kemampuan bekerja individu karyawan. Dengan ini pengarahannya akan sangat berpengaruh pada usaha karyawan dalam kegiatan kerja dan akan memerlukan waktu serta penilaian dalam kinerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dapat diantisipasi hambatan tersebut dapat datang dan terjadi tak terduga, serta dapat mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu dalam pengembangan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Efikasi Diri karyawan Menurut Anam (2021:3) Efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada Efikasi Diri tersebut :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada Efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan Efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan Efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas Efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusahalebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidak mampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja yang dialami oleh individu.

2.3.2 Aspek-aspek Efikasi diri

Menurut Bandura (2018:112) berikut aspek-aspek yang dapat mempengaruhi Efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. Efikasi Diri menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar- benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akanmenentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yangmuncul. Jika memiliki keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya, apabila individu atau karyawan

sulit bahkan tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, makakemungkinan kegagalan akan terjadi.

3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan Efikasi Diri yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2018:25) mengemukakan bahwa pada Efikasi diri individu dapat dilihat dari tiga dimensi, adapun dimensi tersebut yaitu adalah sebagai berikut :

1. Tingkat (*Level*)

Efikasi diri individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki Efikasi diri yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki Efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (*Generality*)

Berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki Efikasi diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan Efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki Efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Efikasi diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. Efikasi diri menjadi dasar dirinyamelakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

2.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Pristiwati (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntung-keuntungan organisasinya.

Menurut Isniar Budiarti, dkk (2018:129) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota perusahaan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Titi Sari (2019) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang didasari keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan. Organizational Citizenship Behavior mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi perusahaan.

Sedangkan menurut Griffin (2018:67) mengemukakan, “*Organizational citizenship refers to the behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization*” (Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk perusahaan).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku seorang karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi kewajiban yang dimilikinya, dan memiliki pengaruh positif karena meningkatkan keefektifan organisasi.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Banyak kajian mengenai pembahasan terkait faktor-faktor yang

mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satunya adalah faktor-faktor yang dikemukakan Oleh Muhdar (2015) yaitu:

1. Budaya dan iklim Organisasi

Muhdar (2015) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka:

- a) Merasa puas dengan pekerjaannya.
- b) Menerima perlakuan yang *sportif* dan penuh pelatihan dari para pengawas.
- c) Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

2. Kepribadian dan suasana hati

Muhdar (2015) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Muhar (2015) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional *Perceived Organizational Support* (POS) dapat menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap hubungan atau interaksi atasan bawahan

Kualitas interaksi atasan-bawahan juga diyakini sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Muhdar (2015) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Masa Kerja

Muhar (2015) Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena variabel-variabel

tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan ikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut

6. Jenis Kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) dari pada pria. temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

2.4.2 Indikator dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Teori mengenai indikator maupun dimensi yang paling populer untuk mengukur tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam suatu organisasi, dalam Titisari (2019). Organ membagi kedalam lima faktor sebagai berikut :

1. Sikap menolong (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pemberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Patuh terhadap aturan (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh dari panggilan tugas.

3. Sikap sportif dan positif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Seseorang yang

mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama .

4. Perilaku baik dan sopan (*Courtesy*)

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. Sikap keterlibatan dalam organisasi (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan.

2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk kepada studi-studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam suatu bidang tertentu. Penelitian terdahulu memiliki peran penting dalam membantu peneliti untuk memahami konteks, teori, metodologi, dan temuan yang telah ada sebelumnya. Dengan memahami literatur atau penelitian terdahulu, peneliti dapat mengidentifikasi celah pengetahuan yang masih perlu dijelajahi atau diteliti lebih lanjut.

Terdapat penelitian terdahulu yang menunjukkan berkaitan antara Komitmen organisasi, *self-efficacy*, *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan. berikut daftar dari penelitian yang menunjukkan berhubungan antara variable tersebut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Nurul Hikmah (2018)	Pengaruh komitmen Organisasi, <i>self-efficacy</i> , dan <i>Organizational</i>	Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan

		<i>Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Tamaliya Sukamakmur.	variabel komitmen Organisasi, <i>Self-efficacy</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .
2	Selfi Optiana Dewi (2021)	Pengaruh komitmen Organisasi, <i>Self-efficacy</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT.BPR Susan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel komitmen Organisasi, <i>self-efficacy</i> , dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>
3	Dini Okfa Rahmadhani (2023)	Pengaruh Self Efficacy,Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Giyawa Padang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel <i>self efficacy</i> ,komitmen organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .
4	Greta Mahawati, Endang Sulistiyani (2021)	Pengaruh Efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Bkk Kota Semarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Ali syaifudin, dkk(2021)	Pengaruh Impresi kecerdasan emosional, <i>self-efficacy</i> dan <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Bantul.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan OCB Secara berpenengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

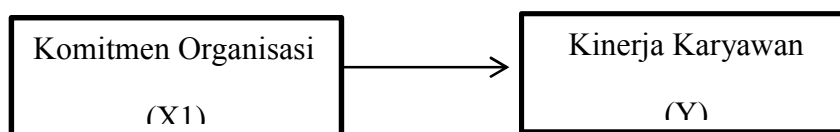
Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada komitmen organisasi, Efikasi diri dan *organizational Citizenship Behavior* (OCB) terletak pada subjek dan jumlah sampel responden yang digunakan.

2.3 Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan, loyalitas, dan identifikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi faktor penting dalam memahami perilaku karyawan, retensi, dan kinerja organisasional secara keseluruhan. komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Selfi Optiana Dewi (2021) menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :

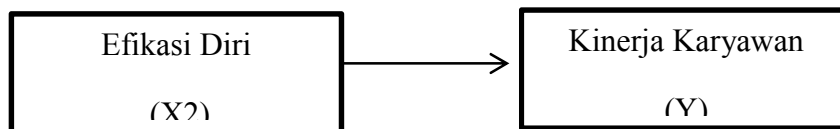


2.3.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri, atau keyakinan diri, mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan yang ditetapkan. apabila karyawan mempunyai Efikasi diri yang tinggi maka akan semakin menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan untuk menunjukkan keberhasilan dan akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

oleh karena itu Efikasi Diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ali Syaifudin (2021) yang menyatakan “*self- efficacy* Secara berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan”.

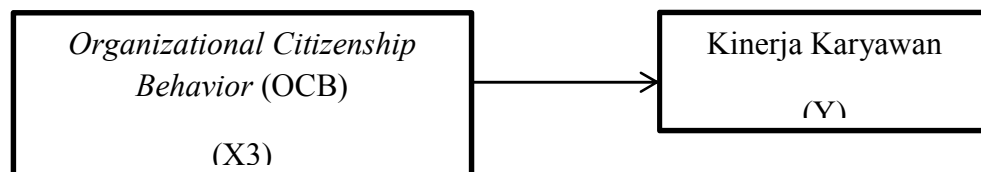
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.3.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas-tugas utama mereka. Elshifa A (2018) memberikan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja perusahaan dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan yang baik akan terwujud apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam perusahaan maka akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Dini Okfa Rahmadhani (2023) yang menyatakan “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :

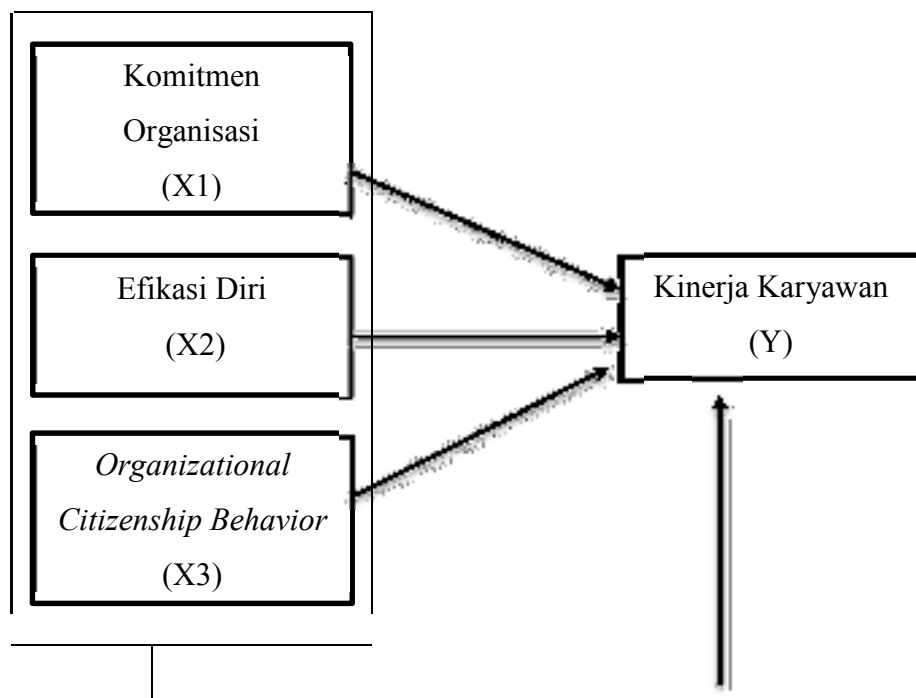


2.3.4 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi, Efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan terhadap kinerja karyawan

Komitmen Organisasi, Efikasi diri dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tiga factor mempengaruhi dalam membentuk kinerja karyawan. karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk terlibat dalam OCB, namun tingkat efikasi diri yang tinggi mengurangi kemungkinan bahwa mereka akan berhasil melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk OCB. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, efikasi diri, dan OCB di masa depan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitianl Nurul Hikmah (2018) yang menyatakan bahwa “Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama antara komitmen Organisasi, Efikasi Diri, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibangun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

2.3.5. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terlebih dahulu diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Kec. Tanah Jawa.
2. Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Kec. Tanah Jawa.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kec. Tanah Jawa.
4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Kec. Tanah Jawa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah komitmen organisasi, efikasi diri, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 yang beralamatkan Jl. Sisingamangaraja No.72, Pematang Tanah Jawa, Kec. Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. untuk meneliti dan mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 sebanyak 40 orang yang berstatus sebagai karyawan.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian ini karena populasi kurang dari 100 maka populasi dijadikan sampel semua dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang.

Dengan demikian sampel penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 6 sebanyak 40 orang.

3.4 Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:193) yang dimaksud dengan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. data primer juga merupakan suatu yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau dari sumber yang pertama kali mengalami suatu peristiwa. Data primer memiliki keunggulan karena aktualitasnya dan sesuai dengan kebutuhan penelitian atau analisis yang sedang dilakukan.

Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner kepada para responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistic yang diberikan kepada karyawan

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193) data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dokumentasi dan literatur.

Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder untuk melengkapi data primer ialah yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas didalam organisasi.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan berbagai upaya untuk bias mengumpulkan data selengkap – lengkapnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antara lain adalah :

1. Observasi

Menurut Creswell (2014), observasi adalah suatu proses yang terstruktur dimana peneliti mengamati suatu situasi atau kelompok dengan tujuan untuk memahami dan

mengevaluasi perilaku atau kegiatan. data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. instrumen yang digunakan dalam observasi penelitian ini adalah panduan pengamatan. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada PT. BPR NBP 6 . Dengan melakukan observasi secara langsung, peneliti dapat mengidentifikasi pola atau kejadian. Hal ini dapat membantu dalam penarikan kesimpulan yang lebih kuat.

2. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016), kuesioner adalah alat pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden dengan tujuan agar responden memberikan jawaban yang diharapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bentuk angketnya adalah angket tertutup yang artinya responden hanya boleh memilih jawaban yang sudah disediakan. Peneliti melakukan pengambilan informasi langsung pada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan langsung kepada responden berisi pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 6.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2020:317), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam. Kelebihan dari teknik ini peneliti dapat menggali informasi

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah langkah-langkah konkret atau operasional yang diambil untuk mendefinisikan secara jelas dan spesifik suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian atau pengukuran. Dalam hal ini, definisi operasional mengartikan secara praktis bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau diamati. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen meliputi: Komitmen

Organisasi (X1), Efikasi diri (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) meliputi: kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan masalah dan hipotesis yang telah dijelaskan maka variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Skala
1	<p>Komitmen Organisasi (X1)</p> <p>komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyaltitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.</p> <p>(Heidjrachman dan Husnan 2016:7)</p>	<p>1. Disiplin 2. Kehadiran 3. Kerjasama 4. Kepuasan</p> <p>(Heidjrachman dan Husnan 2016:14)</p>	<i>likert</i>
2	<p>Efikasi Diri (X2)</p> <p>Efikasi Diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan</p> <p>(Bandura 2018:67),</p>	<p>1. Tingkat (<i>level</i>) 2. Keluasan (<i>Generality</i>) 3. Kekuatan (<i>Strength</i>)</p> <p>(Bandura 2018:25)</p>	<i>likert</i>
3	<p>Organizational Citizenship Behavior (X3)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan perilaku yang didasari</p>	<p>1. Sikap menolong (Altruism) 2. Patuh terhadap aturan (conscientiousnes) 3. Sikap sportif dan positif (sportsmanship)</p>	<i>likert</i>

	keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan. Organizational Citizenship Behavior mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi perusahaan. (Titi sari 2019)	4. Perilaku baik dan sopan (courtessey) 5. Sikap keterlibatan dalam organisasi (Civic Virtue) (Titi sari 2019)	
4	Penilaian Kinerja (Y) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Mangkunegara 2017:375)	<i>likert</i>

Sumber : Data diolah penulis, 2024

3.5.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel merujuk pada proses mengidentifikasi dan mengukur atribut atau karakteristik tertentu yang dapat berubah atau bervariasi dalam suatu penelitian atau analisis. Dalam konteks penelitian ilmiah, pengukuran variabel merupakan langkah kunci untuk mengumpulkan information yang dapat digunakan untuk analisis dan interpretasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2013) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternatif yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist.

Tabel 3.2

Skor Jawaban Kuesioner

NO	Jawaban	Bobot
-----------	----------------	--------------

1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:73)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan teknik pengujian untuk menentukan valid tidaknya instrument penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang didapatkan setelah penelitian yang merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini alat penelitiannya adalah kuesioner. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus dicoba terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Uji coba dilakukan di PT.BPR Tamature Hutabayu Karena sampel penelitian ini diambil secara keseluruhan atau kurang dari 100 orang. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat *alpha* 0,05.

Untuk membantu proses pengelolaan data untuk uji validitas dengan penggunaan *statistical program for social sciences* (SPSS) versi 25 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

Kriteria pengujian :

1. Item instrument dikatakan *valid* apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$.
2. Item instrument dikatakan *tidak valid* apabila $p\text{-value} > \alpha 0,05$

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat penelitian memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan pada berbagai waktu, situasi, atau antar-penilai. Dengan kata lain, reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen atau alat dapat menghasilkan hasil yang serupa jika diulang penggunaannya pada kondisi yang sama.

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan *Reliable* jika koefisien variabelnya $> 0,6$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. (Ghozali, 2017).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas terjadi karena jumlah variabel lebih dari satu yang menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi sangat mirip dan sulit untuk memisahkannya. Untuk model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya masalah terhadap pengujian ini dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya terjadi multikolineritas yaitu nilai *Tolerance* harus $>0,10$ dan nilai VIF <10

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2017).

3.8 Teknik Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:20) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Efikasi Diri dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap

kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja karyawan
 a : Konstanta
 X₁ : Variabel komitmen Organisasi
 X₂ : Variabel Efikasi Diri
 X₃ : Variabel *Organizational Citizenship Behavior*
 b : Koefisien regresi
 e : Variabel pengganggu

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis koefisien regresi adalah:

a) Komitmen Organisasi (X₁)

H₀ : β₁ = 0, maka komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

H₁ : β₁ > 0, maka komitmen organisasi ada pengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

b) Efikasi Diri (X₂)

H₀ : β₂ = 0, maka efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

H₂ : β₂ > 0, maka efikasi diri ada pengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

c) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₃)

$H_0 : \beta_3 = 0$, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

$H_1 : \beta_3 > 0$, maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ada pengaruh secara Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Nusantara Bona Pasogit 6 Tanah Jawa.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya komitmen organisasi(X1), efikasi diri (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
2. $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya komitmen organisasi(X1), efikasi diri (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\% = 0.05$ maka:
 H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, efikasi diri, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\% = 0.05$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, efikasi diri, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil atau semakin dekat dengan 0 (nol), maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa semakin R^2 mendekati 100% maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel beriku