

Hardian Eka Risnanda, Dr. Siti Nur Azizah
Manajemen S1, STIE Putra Bangsa, Hardianeka16risnanda@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy, leader member exchange, and job satisfaction on organizational citizenship behavior in Primkoveri-08 Kebumen Cooperative. In this study, self-efficacy, leader member exchange, and job satisfaction as independent variables and organizational citizenship behavior as dependent variables. The data used in this study used interview, questionnaire and documentation methods. This study uses 34 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Retrieval of data using a questionnaire based on a Likert scale. Hypothesis testing uses statistical tests that are multiple regression analysis with the help of the SPSS 22 program for windows. From the results of the t test showed that self-efficacy has a significant effect on organizational citizenship behavior, leader member exchange has no significant effect on organizational citizenship behavior, and job satisfaction has a significant effect on organizational citizenship behavior. The feasibility test of the model was obtained from the adjusted R Square value of 0.294, which means that as much as 29.4% of the variants of employee organizational citizenship behavior can be explained by testing the three independent variable variants namely self-efficacy, leader member exchange, and job satisfaction. While the other 70.6% is explained outside the model

Keywords: self-efficacy, leader member exchange, job satisfaction, and organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia disamping sumber daya lainnya yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya memiliki berbagai macam strategi dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah dibuat dan disepakati.

Organisasi yang sukses juga membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan

karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto,2009). Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi,2012).

Apalagi pada era globalisasi seperti sekarang ini yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan yang cukup pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan yang mengakibatkan munculnya berbagai macam tuntutan bagi para pelakuan ekonomi maupun industri. Seperti yang

terjadi di Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen yang beralamatkan di Jl. Pemuda Gg. Mawar No. 14, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, juga menghadapi situasi yang sama. Salah satu dampak dari globalisasi adalah semakin tingginya tingkat persaingan dalam penyediaan jasa perekonomian yang harus dihadapi Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen. Selain bersaing dengan beberapa koperasi lain yang sudah ada di Kebumen, juga harus bersaing dengan organisasi lain dalam bidang jasa seperti Bank. Oleh karena itu, para pelaku penyelenggara Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen harus dapat menunjukkan kinerja yang baik di dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga eksistensinya dapat dipertahankan.

Salah satu kontribusi yang dapat diberikan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi adalah berperilaku positif, dimana perilaku ini dalam lingkup organisasi yang sering disebut dengan *organizational citizenship behavior*. McShane & Von Glinow (2010), *organizational citizenship behavior* diartikan “*various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context*”, yang artinya *organizational citizenship behavior* adalah bermacam-macam bentuk kerjasama dan cara menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Menurut Robbins (2006), perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi yang biasa dituangkan dalam bentuk *job description*.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer dan beberapa karyawan Koperasi Primkoveri–08 Kebumen, setiap karyawan dengan sukarela membantu rekan kerjanya yang membutuhkan pertolongan dalam masalah pekerjaannya. Karyawan juga

bersedia mengajarkan materi-materi kerja untuk karyawan yang baru direkrut perusahaan maupun mahasiswa / mahasiswi yang sedang KKL / praktek kerja di Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.

Menurut Robbins (2013), “*self-efficacy (also known as social cognitif theory or social learning theory) refers to an individual's belief that he or she capable of performing a task*”. Efikasi diri (yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial/teori pebelajaran sosial) merujuk pada keyakinan individual bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Menurut Mansor, Darus dan Dali (2013) menjelaskan bahwa efikasi diri berhubungan dengan pembentukan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan secara kelompok ataupun individu. Berdasarkan wawancara terhadap manajer Koperasi Primkoveri-08 Kebumen karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan / tugasnya dengan sangat baik. Tingkat efikasi diri yang baik pada setiap individu tersebut akan membuat efektif dan efisiennya kontribusi untuk organisasi.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *leader member exchange*. Menurut Organ (1995), *leader member exchange* merupakan perilaku karyawan terhadap perusahaan yang memiliki peran penting terhadap keberhasilan sebuah organisasi, dimana perlakuan yang baik dari atasan akan dapat menciptakan perasaan sukarela dalam diri karyawan untuk dapat berkorban bagi organisasinya. Seperti fenomena yang terjadi di Koperasi Primkoveri–08 Kebumen yaitu pembawaan karakter pemimpin yang berwibawa dan tegas dalam memberikan pekerjaan terhadap karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya untuk kemajuan perusahaan. Miner (1998), telah mengemukakan bahwa interaksi atasan- bawahan yang berkualitas tinggi akan

memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Riggio (1990), menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior* adalah dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti adalah karyawan merasa puas bekerja di Koperasi Primkoveri-08 Kebumen karena tersedianya tunjangan dana pensiun untuk setiap karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh efikasi diri, *leader member exchange*, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang timbul diantara karyawan akan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mempererat kerja sama tim di dalam perusahaan tersebut. Melalui perilaku *organizational citizenship behavior* ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, semakin meningkatkan performa pelayanan kepada konsumen dan iklim perusahaan akan terjaga dengan baik karena hubungan antar karyawan ataupun antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik. Berdasarkan perihal tersebut maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Leader Member Exchange, dan Kepuasan Kerja, terhadap Organizational Citizenship**

Behavior pada karyawan Koperasi Primkoveri–08 Kebumen”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Efikasi Diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
2. Bagaimana *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
4. Bagaimana Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja secara simultan

terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Organ et al, 2006).

Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ et al (2006), ada lima dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu:

a. *Altruism*

Perilaku yang meliputi membantu rekan kerja baru yang sedang mempelajari pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan meliputi kehadiran, mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu istirahat, dan sebagainya.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, tidak kecewa saat orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal, mencegah

seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap.

e. *Civic Virtue*

Sebuah sikap keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif, dalam proses politik atau pemerintahan organisasi. Memusatkan pada kegiatan yang lebih duniawi dan berkelanjutan yang berkaitan dengan tata kelola, seperti membaca email yang relevan dengan pekerjaan, menghadiri pertemuan, mengikuti apa yang sedang terjadi di perusahaan, mendiskusikan dengan rekan kerja tentang masalah hari ini, dan mengambil bagian dalam berbagai ritual yang menandai kontinuitas tradisi dan identitas organisasi.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah tahap dimana individu menilai atas keyakinan diri akan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas sehingga dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan (Bandura dalam Kaseger, 2013).

Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997), menguraikan efikasi diri dalam tiga dimensi, yaitu:

a. Tingkat Kesulitan

Tingkat kesulitan yang dimaksudkan adalah tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu.

b. Generalisasi

Generalisasi berkaitan dengan luas cakupan bidang tugas yang akan membuat individu merasa yakin pada kemampuannya.

c. Tingkat Kekuatan

Tingkat kekuatan merupakan aspek efikasi diri yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya.

Leader Member Exchange

Leader member exchange merupakan kedekatan hubungan dalam sebuah organisasi, dimungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi anak buahnya (Liden & Maslyn, 1998).

Dimensi Leader Member Exchange

Dienesch dan Liden dalam Prasetyawati (2008), membagi *leader member exchange* menjadi empat dimensi yaitu :

a. *Affect*

Affect merupakan hubungan dekat antara atasan dan bawahan yang berdasarkan pada daya tarik individual dan bukan hanya pada pekerjaan atau profesionalitas saja. Bentuk kedekatan ini dapat ditunjukkan melalui keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat.

b. *Loyalty*

Loyalty merupakan ungkapan dukungan terhadap tujuan dan karakteristik personal dari bawahan terhadap atasan. Dimensi ini berhubungan dengan kesetiaan penuh terhadap seseorang yang konsisten dari waktu ke waktu.

c. *Contribution*

Contribution merupakan persepsi karyawan terhadap arahan dan kualitas tugas yang mempengaruhi pencapaian tujuan. Karyawan dengan kontribusi yang baik bersedia bekerja keras demi atasan karena sang atasan menyediakan sumber daya dan kesempatan pada karyawannya.

d. *Profesional respect*

Dimensi ini merujuk pada persepsi tentang reputasi antara atasan dan bawahan yang terjalin baik di dalam maupun di luar organisasi yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Persepsi ini bisa saja berdasarkan pada riwayat hidup seseorang, seperti pengalaman pribadi seseorang, pendapat orang lain di dalam dan di luar organisasi, serta keberhasilan atau penghargaan profesional lainnya yang telah diraih seseorang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2010).

Dimensi Kepuasan Kerja

Smith, Kendall & Hulin dalam Luthans (2006), membagi kepuasan kerja menjadi lima dimensi yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah, ibu atau teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji atau upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1. Diduga Efikasi Diri berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
- H2. Diduga *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap *Organizational*

Pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen

Citizenship Behavior pada karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.

- H3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
- H4. Diduga Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah efikasi diri, *leader member exchange*, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun subjek penelitian ini adalah 34 karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah efikasi diri, *leader member exchange* dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuisioner, observasi, dan daftar pustaka.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen yang berjumlah 35, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen yang berjumlah 34 responden. Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Menurut Sukmadinata (2011), menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskriptifkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data

berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja.

Analisis statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji parsial / uji t, uji simultan/ uji f, uji koefisien determinasi /).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	20-30 Tahun	4	11,76%
2	30-40 Tahun	10	29,41 %
3	>40 Tahun	20	58,83%

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	Laki - laki	16	47,05%
2	Perempuan	18	52,95%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA / SMK	19	55,89 %
2	S1	15	44,11 %

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	< 1 Tahun	4	11,76 %
2	1 – 5 Tahun	10	29,41 %
3	>5 Tahun	20	58,83 %

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Butir	r tabel	r hitung	Status
1.	0,338	0,842	Valid
2.	0,338	0,871	Valid
3.	0,338	0,858	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel *Leader Member Exchange* (X2)

Butir	r tabel	r hitung	Status
1.	0,338	0,772	Valid
2.	0,338	0,787	Valid
3.	0,338	0,840	Valid
4.	0,338	0,753	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Butir	r tabel	r hitung	Status
1.	0,338	0,738	Valid
2.	0,338	0,813	Valid
3.	0,338	0,703	Valid
4.	0,338	0,718	Valid
5.	0,338	0,729	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y1)

Butir	r tabel	r hitung	Status
1.	0,338	0,635	Valid
2.	0,338	0,711	Valid
3.	0,338	0,733	Valid
4.	0,338	0,674	Valid
5.	0,338	0,701	Valid

Berdasarkan tabel 5, 6, 7, dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas r hitung $>$ r tabel. Hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Status
1.	Efikasi Diri	0,60	0,812	Reliabel
2.	<i>Leader Member Exchange</i>	0,60	0,795	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,60	0,793	Reliabel
4.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,60	0,724	Reliabel

Berdasarkan tabel 9, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *cronbach alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

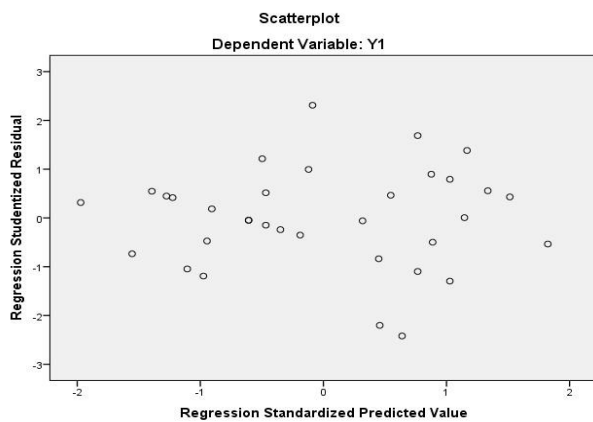
Tabel 10. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Efikasi Diri	0,975	1,026
<i>Leader Member Exchange</i>	0,961	1,041
Kepuasan Kerja	0,985	1,015

Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri, *leader member exchange* dan kepuasan kerja mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

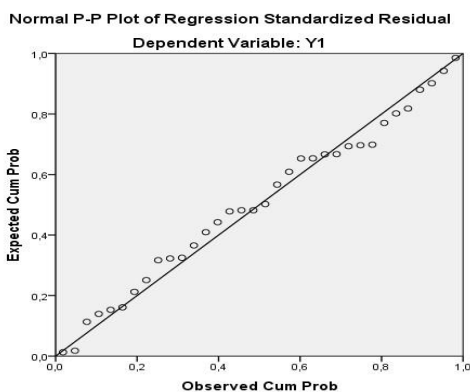
Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error			
(Constant)	3,397	3,334	1,019	0,316	
X1	0,546	0,184	0,441	2,976	0,006
X2	0,153	0,157	0,145	0,973	0,339
X3	0,338	0,125	0,397	2,696	0,011

Berdasarkan tabel 11, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = 3,397 + 0,546 X_1 + 0,153 X_2 + 0,338 X_3 + e$$

1. Constant sebesar 3,397 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari efikasi diri, *leader member exchange* dan kepuasan kerja maka variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai 3,397.
2. 0,546 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel efikasi diri (X1) maka akan meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* (Y1) sebesar 0,546 satuan, apabila variabel *independen* lain nilainya tetap.
3. 0,153 tidak signifikan.
4. 0,338 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X3) maka akan meningkatkan variabel *organizational citizenship behavior* (Y1) sebesar 0,338 satuan, apabila variabel *independen* lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen

Tabel 12. Hasil Analisis Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signif ikan	Kesimpul an
X1	2,976	2,039	0,006	0,0 5 Signifikan
X2	0,973	2,039	0,339	0,0 5 Tidak Signifikan
X3	2,695	2,039	0,011	0,0 5 Signifikan

Berdasarkan tabel IV-12 dapat diketahui bahwa:

a. Variabel Efikasi Diri

Variabel efikasi diri (X1) mempunyai nilai sebesar 2,976 > 2,039 dengan tingkat signifikan 0.006 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

b. Variabel *Leader Member Exchange*

Variabel *leader member exchange* (X2) mempunyai nilai sebesar 0,973 < 2,039 dengan tingkat signifikan 0,339 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *leader member exchange* tidak mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 2,695 > 2,039 dengan tingkat signifikan 0.011 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 13. Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	39,640	3	13,213	5,585	
Residual	70,977	30	2,366		
Total	110,618	33			

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai sebesar 5,585 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 dan sebesar 5,585 > dari 2,91 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.

Koefisien Determinasi ()

Tabel 14. Hasil Analisis Interpretasi Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,358	0,294	1,538

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,294 atau 29,4%. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen sebesar 29,4% sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, dapat dijelaskan bahwa pengaruh efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.

a. Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel efikasi diri (X1) mempunyai nilai sebesar 2,976 > 2,039 dengan tingkat signifikan 0.006 < 0,05 ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*,

artinya bahwa efikasi diri yang meliputi dimensi tingkat kesulitan, dimensi generalisasi, dimensi tingkat kekuatan berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen. Hal ini juga sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ance Selfi Adianita, Siti Mujanah, dan Candraningrat (2017) yang berjudul kompetensi karyawan, *emotional quotient* dan *self efficacy* pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya dengan hasil variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

- b. Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel *leader member exchange* (X2) mempunyai nilai sebesar $0,973 < 2,039$ dengan tingkat signifikan $0,339 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *leader member exchange* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.
- c. Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai nilai sebesar $2,695 > 2,039$ dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*, artinya bahwa variabel kepuasan kerja yang meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi atasan, dimensi teman sekerja, dimensi promosi, dimensi gaji atau upah berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen. Hal ini juga sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Nurhayati, Maria Magdalena Minarsih SE. MM, dan Heru Sri Wulan SE. MM (2016) yang berjudul

pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang) dengan hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

- d. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 5,585 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ dan sebesar $5,585 > 2,91$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.
- e. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,294 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *organizational citizenship behavior* (dependen) karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen yang dapat dijelaskan oleh efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja (independen) dalam penelitian ini sebesar 29,4% sedangkan sebesar 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel efikasi diri terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.
2. Variabel *leader member exchange* terbukti merupakan variabel yang mempunyai

Pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen

pengaruh tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.

3. Variabel kepuasan kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.
4. Pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan hasil bahwa semua variabel bebas (efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.
5. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,294 artinya 29,4% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 70,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi-08 Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel efikasi diri, *leader member exchange*, dan kepuasan kerja karena nilainya masih dibawah 100%.
6. Variabel efikasi diri adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan Koperasi Primkoveri-08 Kebumen.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior*

karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen adalah efikasi diri maka dari itu pihak Koperasi harus bisa meningkatkan efikasi diri karyawan, hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan indikator-indikator yang ada. Bisa juga dengan upaya baru seperti; pelatihan yang dapat meningkatkan kecakapan karyawan, pemberian tugas baru yang menantang, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung terhadap tumbuhnya kepercayaan diri pada setiap karyawan.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh sebab itu, pihak Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen seharusnya bisa lebih mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja seperti menjalin hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan sesama karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan seperti bonus gaji, sehingga dapat membangun semangat dan motivasi dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen.
3. Diharapkan akan ada penelitian berkelanjutan tentang *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan variabel yang berbeda seperti stress kerja, budaya organisasi, *perceived organizational support*, sehingga penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* ini lebih mendalam, serta disarankan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi, lokasi dan objek penelitian, tidak hanya terbatas pada badan usaha Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen, namun dapat dilakukan di badan usaha atau instansi lain, baik pemerintahan

Pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen

maupun swasta, agar hasil penelitian lebih bersifat menyeluruh dan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, Ance S. Siti Mujanah. & Candraningrat. 2017. “Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya”. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol 17 No. 1.
- Bandura, A. 1997. “*Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*”. New York: W.H. Freeman & Company.
- Kaseger, R. G. (2013). “Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Departement Store Manado Town Square”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 906–916.
- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. 1998. “Multidimensionality of LMX: An empirical assessment through scale development”. *Journal of Management*. Vol. 24, No. 1.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : PT. Andi.
- Mansor, Ainimazita., Amer Darus, dan Mohd Hasani dali.2013, “Mediating Effect of SelfEfficacy on Self-Leadership and Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework”, *International Journal of Economics Business and Management Studies-IJBMS*, Vol. 2 (1).
- McShane, Steven. L, dan Von Glinow, Mary Aan. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and practice for The Real World*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Nurhayati, Diah., Minarsih, Maria. M., & Wulan, Heru. S. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)”. *Journal Of Management*. Vol. 2, No.2.
- Organ, Dennis. W., & Ryan, K. 1995. “A meta-analysis review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior.” *Personnel Psychology*. 48: 775-801.
- Organ, Dennis.W., Podsakof, Philip M., dan MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications.
- Prasetyawati, Ika. 2008. Leader-member Exchange sebagai Pemediasi Pengaruh kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Bawahan. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan).Universitas Sebelas Maret.
- Riggio,R.E. 1990. *Introduction to Industrial and Organizational Psyhcology*. London: Scott, Forestman and Company.
- Robbins, Stephen P (terj.). 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Jakarta: Erlangga.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Pengaruh Efikasi Diri, *Leader Member Exchange*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Primkoveri – 08 Kebumen

- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Inggris: Pearson Educational Limited.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya
- Triyanto. 2009. “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Vol 7, No 4.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1. No 1.