



PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Kejaksaan Negeri Jember)

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(Study On The State Prosecutor Of Jember)

SKRIPSI

Oleh :

Indah Puji Lestari

NIM 110810201299

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**



PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Kejaksaan Negeri Jember)

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (STUDY ON THE STATE PROSECUTOR OF JEMBER)

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember**

Oleh:

Indah Puji Lestari

NIM 110810201299

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS EKONOMI- UNIVERSITAS JEMBER

SURAT PERNYATAAN

Nama : Indah Puji Lestari
NIM : 110810201299
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kejaksaan Negeri Jember).

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 6 Agustus 2015

Yang Menyatakan,

MATERAI
RP. 6000

Indah Puji Lestari
110810201299

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kejaksaan Negeri Jember)

Nama : Indah Puji Lestari

NIM : 110810201299

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 6 Agustus 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti. K Tobing SE, Msi.

NIP. 19741212 200 012 2 001

Gusti Ayu Wulandari, SE, MM.

NIP. 19830912 200 812 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M

NIP. 19780525 200 312 2 002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Intervening (Studi Kasus Pada Kejaksaan Negeri Jember)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Indah Puji Lestari

NIM : 110810201299

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan tim penguji pada tanggal :

26 Agustus 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Sudarsih M.Si : (.....)

NIP. 19621212 199201 2 001

Sekretaris : Drs. Agus Priyono M.M. : (.....)

NIP. 19601016 198702 1 001

Anggota : Dr. Elok Sri Utami M.Si : (.....)

NIP. 19641228 199002 2 001

FOTO 4X6

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si.

NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kebahagiaan dan rasa syukur kepada ALLAH SWT kupersembahkan karya sederhana ini sebagai ungkapan rasa terimakasih, sayang, dan cintaku kepada orang-orang yang berarti dalam hidupku, yaitu :

1. Kedua orang tuaku Ayahku Hermanto dan Ibuku tercinta Karsinah yang tidak pernah berhenti memberikan motivasi, dukungan secara moril dan materiil, serta yang terpenting selalu mengiringi doa dalam setiap langkahku. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai wujud rasa terimakasih dan sayang kepada ayah dan ibu.
2. Seluruh keluarga besarku khususnya (Mbahku tercinta) yang selalu memberikan semangat dan doa.
3. Guru-guruku sejak TK sampai dengan perguruan tinggi, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan.
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTTO

Allah mengangkat orang-orang beriman diantara kamu dan juga orang-orang yang dikaruniai ilmu pengetahuan hingga beberapa derajat.

(QS. Al-Mujadalah : 11)

“Kenapa mesti bersedih?” Bukankah kita memiliki Rabb Yang menentukan takdir, Yang memberikan ampunan, Yang menutupi kesalahan, Yang memberi rezeki, Yang melihat dan Yang Mendengar. Semua urusan dunia kuncinya ada ditanganNYA”.

(La Tahzan)

Ilmu pengetahuan tanpa agama lumpuh, agama tanpa ilmu pengetahuan buta.

(Albert Einstein)

RINGKASAN

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kejaksaan Negeri Jember); Indah Puji Lestari; 110810201299; 2015; 112 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kejaksaan Negeri Jember merupakan lembaga hukum berkedudukan di Kabupaten Jember. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember perlu adanya *self efficacy* dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat terwujud kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember akan meningkat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu 65 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil tersebut dapat dilihat dalam pengujian koefisien jalur.

SUMMARY

The Effect Of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior (OCB) On The Performance Of Employee With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study On The State Prosecutor Of Jember); Indah Puji Lestari; 110810201299; 2015; 112 Pages; Departement Of Management Faculty Of Economics University Of Jember.

The purpose of this research was to examine the effect of self efficacy and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the performance of employee with satisfaction as an intervening variable. The State Prosecutor Of Jember is goverment institution in law area at Jember. To finish the works employees need self efficacy and Organizational Citizenship Behavior so result job satisfaction and performance of employe will be increased. The total population of this study are 65 respondents and the sample is all of population that is 65 respondent. This study used the population research (census). Methods of data analysis used path analysis. The research of study show that the effect of self efficacy (X_1) is positive significant on job satisfaction (Z), Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive significant on job satisfaction (Z), self efficacy (X_1) is positive significant on employees performance (Y), Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive significant on employees performance (Y), job satisfaction (Z) is positive significant on employees performance (Y), self efficacy (X_1) is positive significant on employees performance (Y) through job satisfaction (Z), Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive significant on employees performance (Y) through satisfaction (Z). The results can be seen in the test path coefficients.

PRAKATA

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Karya tulis ilmiah ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas jember.
2. Ibu Dr. Diana Sulianti K. Tobing, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
3. Ibu Gusti Ayu Wulandari, SE, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran dan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Ibu Dr.Novi Puspitasari SE, M.M. selaku dosen wali telah memberikan bimbingan mulai semester 1 sampai terselesainya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Pimpinan dan seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Jember yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga atas bantuan dan segala kemudahan yang diberikan selama melakukan penelitian dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku Hermanto dan Ibu Karsinah terima kasih atas kasih sayang, motivasi, perhatian dan doa yang tak terhingga dalam setiap langkahku. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat doa kalian.
8. Seluruh keluarga besarku khususnya (Mbahku tercinta) yang selalu memberikan semangat dan doa.

9. Sahabat-sahabat dan teman-teman manajemen seperjuanganku angkatan 2011 yang menemani selama perkuliahan.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 6 Agustus 2015

Penulis

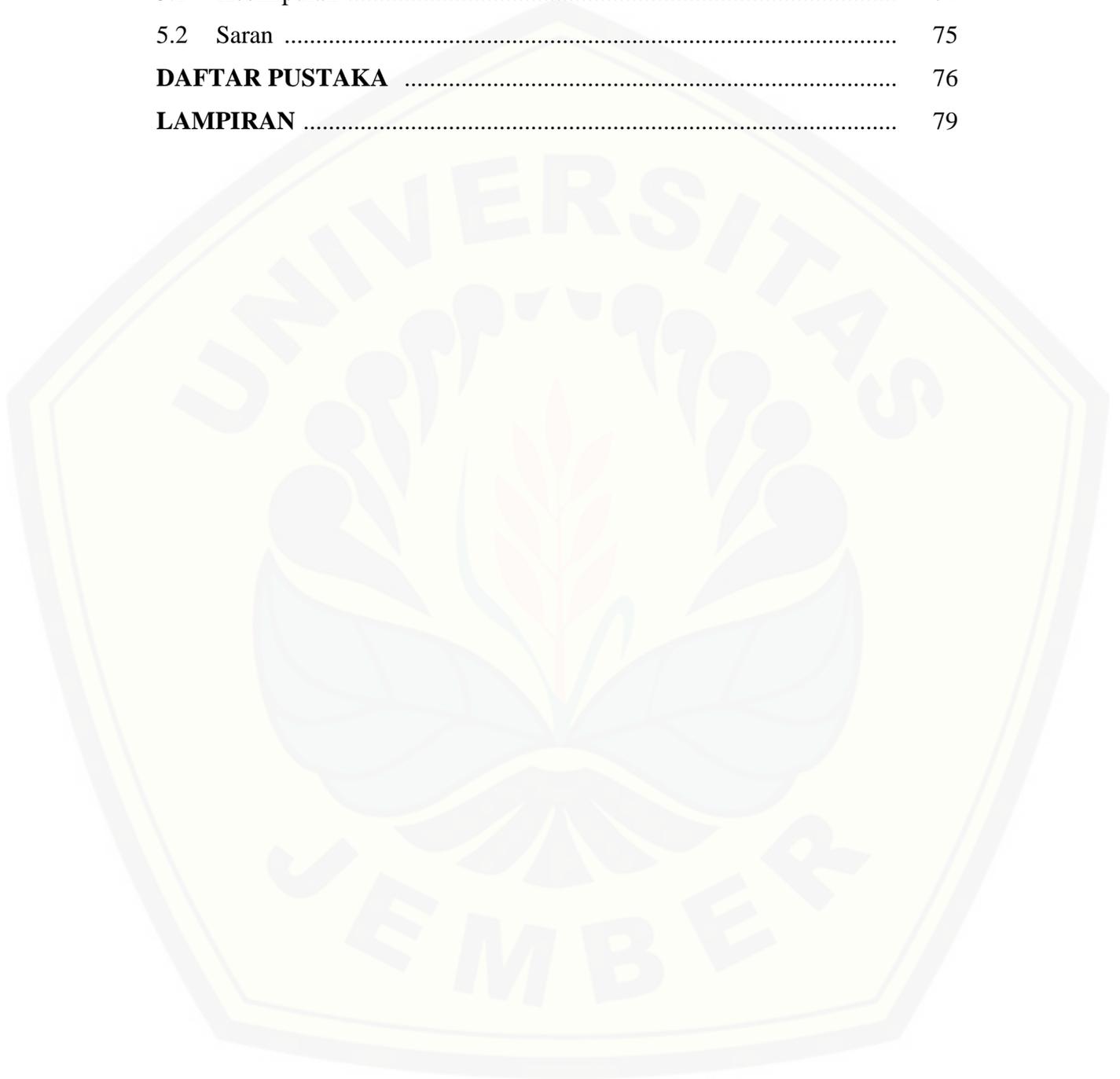
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 <i>Self Efficacy</i>	6
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	8
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	10
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja	13

	Halaman
2.1.6 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Tehadap Kepuasan Kerja	14
2.1.7 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	14
2.1.8 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Tehadap Kinerja Karyawan	15
2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	17
2.4 Hipotesis	18
BAB 3. METODE PENELITIAN	19
3.1 Rancangan Penelitian.....	19
3.2 Populasi dan Sampel.....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.5 Identifikasi Variabel	21
3.6 Definisi Operasional Variabel	21
3.7 Skala Pengukuran	24
3.8 Metode Analisis Data	25
3.8.1 Uji Normalitas	25
3.8.2 Uji Instrumen	25
3.9 Metode Analisis Data	27
3.10 Uji Asumsi Klasik	28
3.11 Uji Hipotesis	29
3.12 Menghitung Jalur	29
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	32
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah Singkat Kejaksaan Negeri.....	35
4.1.2 Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Jember.....	36

	Halaman
4.1.3	Visi dan Misi Kejaksaan Negeri Jember..... 37
4.1.4	Struktur Organisasi 38
4.1.5	Personalia Kejaksaan Negeri Jember..... 43
4.1.6	Penetapan Jam Kerja..... 43
4.2	Analisis Data..... 44
4.2.1	Karakteristik Responden..... 44
4.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian 46
4.2.3	Uji Normalitas..... 53
4.2.4	Uji Instrumen Data 54
4.2.5	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) 57
4.2.6	Uji Asumsi Klasik 60
4.2.7	Uji Hipotesis (Uji t) 64
4.2.8	Perhitungan Analisis Jalur 66
4.3	Pembahasan 68
4.3.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja 69
4.3.2	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja 69
4.3.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan 70
4.3.4	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan 71
4.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 71
4.3.6	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 72
4.3.7	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 73
4.4	Keterbatasan Penelitian 73

	Halaman
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	16
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Self Efficacy</i>	47
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	49
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja .	50
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	52
4.9 Hasil Uji Normalitas Data	54
4.10 Validitas Instrumen Variabel <i>Self Efficacy</i>	55
4.11 Validitas Instrumen Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	55
4.12 Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	56
4.13 Validitas Instrumen Variabel Kinerja	56
4.14 Hasil Uji Realibilitas	57
4.15 Hasil Nilai Koefisien Jalur.....	57
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.18 Hasil Ringkasan Uji t pada Persamaan 1 dan 2	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	18
3.1 Model Analisis Jalur	27
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	32
4.1 Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Jember	38
4.2 Hasil Model Analisis Jalur	59
4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama	61
4.4 Hasil Uji Normalitas Persamaan Kedua	61
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama	63
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	78
2. Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner	82
3. Data Responden	85
4. Frekuensi Jawaban Responden	87
5. Uji Normalitas Data	95
6. Uji Validitas	96
7. Uji Reabilitas	100
8. Analisis Regresi Persamaan 1 dan 2	101
9. Hasil Uji Asumsi Klasik	103
10. Uji Hipotesis (Uji t)	109

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan pemerintahan sebagai organisasi modern yang pada hakekatnya merupakan organisasi pelayan masyarakat, efektivitasnya tergantung kepada sistem administrasi dan pola manajemen yang diterapkan (Kaspinor: 2004). Ada 3 komponen utama yang berperan dalam kerangka sistem birokrasi pemerintah yaitu: pertama adalah aturan main (konstitusi, hukum dan etika), kedua adalah lembaga-lembaga yang berwenang menerapkan aturan-aturan main, ketiga adalah pelaku (pegawai pemerintah), (Kaspinor: 2004). Sebab semodern apapun organisasi, maka faktor sumber daya manusia masih menjadi kunci keberhasilannya.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (Handoko, 2003:233). Keberhasilan tersebut ditentukan oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja disinyalir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain kepuasan kerja disebabkan pula oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi di tempat kerja. Perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk peningkatan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan *self efficacy* dari karyawan. *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Spears dan Jordon dikutip Maryati (2008:50), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Bandura (dalam Nurchasanah: 2008) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan *self efficacy* yang tinggi maka karyawan akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas.

Selain itu organisasi juga mengharapkan adanya peningkatan produktivitas dengan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku *prosocial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu, menurut Organ (dalam Purnami 2014:4).

Kejaksaan Negeri Jember merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan di bidang penuntutan serta kewenangan lain yang berkedudukan di Kabupaten Jember. Dalam menjalankan tugas sebagai lembaga hukum yang menangani perkara-perkara di bidang hukum dibutuhkan *self efficacy* yang tinggi dari pegawai yaitu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan/perkara yang telah dibebankan agar selesai dengan baik

dan benar. Selain itu juga sebagai penegak hukum diharapkan perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak hanya berorientasi pada reward saja. Pegawai harus mampu menyelesaikan kasus hukum tanpa memandang status sosial. Oleh sebab itu peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penting diterapkan dalam pekerjaan ini. Dengan adanya perilaku tersebut dalam diri pegawai Kejaksaan Negeri Jember, diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka masalah yang di angkat yaitu:

- a. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?
- b. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?
- c. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?
- d. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?
- e. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?
- f. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember?
- g. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri jember.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai Kejaksaan Negeri jember agar senantiasa meningkatkan *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga kepuasan kerja serta kinerja akan selalu meningkat.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan ilmu melalui interaksi dengan publik sebagai upaya untuk mengembangkan serta menerapkan teori yang telah diterima dan diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2006:199) mendefinisikan *self efficacy* adalah *belief* atau kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Spears dan Jordon dalam Maryati (2008:50) yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Jadi *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya bahwa akan berhasil dalam dalam melakukan tugas tertentu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Bandura dalam Nurchasanah (2008:36), yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luardirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh padapeningkatan *self efficacy*nya.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological And Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Bandura (2006:197) menjelaskan bahwa *self efficacy* individu dalam mengerjakan pekerjaannya ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

- a. *Be active- select best opportunity*, yaitu menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif akan berpikir bahwa menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang tepat hanya akan membuang-buang waktu dan tidak produktif.
- b. *Manage the situation-avoid neutralize obstacles*, mereka yang *self efficacy* tinggi selalu berusaha untuk mengatur waktu dan menepati jadwal/kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan.
- c. *Set goal-establish standards*, orang yang *self efficacy* tinggi menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan.
- d. *Plan, prepare, practice*, individu yang *self efficacy* tinggi berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya
- e. *Try hard, persevere*, selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal atau pekerjaan yang lebih menantang.
- f. *Creatively solve problem*, mempunyai ide untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

- g. *Learn from setback*, yaitu belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
- h. *Visualize success*, berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan dibawah sadar, dengan demikian dia berusaha memotivasi diri sendiri.
- i. *Limit Stress*, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi tidak mudah terserang stres karena mereka mengetahui cara-cara untuk mengatasi stres.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari beberapa ahli yang dikutip dalam buku Purnami (2014:5) adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Aldag dan Resckhe (1997: 1), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku *prosocial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.
- b. Djati (2008: 25) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya yang tujuannya memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan dan individu tersebut tanpa memperhitungkan hadiah yang akan diterima.

Motif-motif mendasari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut McClelland dalam Purnami (2014:9), yaitu:

- a. Motif berprestasi (*need for achievement*), mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.

- b. Motif afiliasi (*need for affiliation*) mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- c. Motif kekuasaan (*need of power*) mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Menurut Organ (1997:147) menyebutkan 5 dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu :

- a. *Altruism* merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang pegawai memberikan pertolongan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya. Seperti contoh membantu teman kerja saat tidak masuk, membantu teman lain di luar departemen ketika ada permasalahan dan membantu rekan kerja saat memiliki pekerjaan terlalu banyak. Pada dasarnya perilaku ini dilakukan dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan apapun.
- b. *Conscientiousness* mengacu pada seorang melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, mempunyai perilaku dalam hal ketepatan waktu, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi atau perusahaan.
- c. *Sportmanship*, berisi pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak aspek-aspek negatifnya, megindikasikan perilaku tidak senang protes meskipun merasa jengkel dan toleransi pada situasi yang kurang ideal atau menyenangkan di tempat kerja.
- d. *Civic Virtue* , yaitu partisipasi aktif pegawai dalam memikirkan kehidupan organisasi-organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Adanya partisipasi secara sukarela dalam aktivitas pekerjaan dan menunjukkan rasa dukungan terhadap keputusan-keputusan organisasi. Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan hidup organisasi. Contoh : selalu mencari info-info terbaru yang mendukung kemajuan organisasi.
- e. *Courtesy*, berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan atau

membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

Adapun manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Purnami (2014:10) yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas manajer.
- c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi.
- d. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- e. Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dapat disimpulkan dari uraian manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diatas bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat penting sekali *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterapkan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Luthans (1998:144) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins (2001:179), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan yang berdampak pada sikap positif dalam peningkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005:120) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 148) yaitu:

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan dari seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan pekerjaan yang dirasakan adil.

- c. Promosi

Kemungkinan seseorang berkembang melalui kenaikan jabatan.

- d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

- e. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa orang-orang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Selain itu fungsi kepuasan kerja antara lain yaitu:

- a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan menjalankan tugasnya.

b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki manfaat banyak dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Terkait dengan hal itu penting sekali bagi organisasi atau perusahaan memperhatikan karyawan guna menciptakan kepuasan kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan (Robbins, 2006:123). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode.

Menurut Anwar (2006: 16) menjelaskan bahwa faktor faktor penentu kinerja pegawai dalam organisasi yaitu:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, hal tersebut merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan kerja organisasi

Faktor Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain, uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi yang efektif, target kerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja serta tidak berpengaruh terhadap organisasi. Hal ini ini bagi ondividu tersebut lingkungan kerja organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi dalam organisasi.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006:18) terdapat 10 indikator dalam kineja karyawan antara lain:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerja sama
- g. Pengetahuan tentang pekerjaan
- h. Tanggung jawab
- i. Pemanfaatan waktu kerja

2.1.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang yakin dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang dikerjakannya.

Bandura (dalam Nurchasanah, 2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Maka dari pendapat di muka dapat disimpulkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah pula.

2.1.6 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja

Johns dalam Budihardjo (2004) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi maupun rekan kerjanya akan memberikan timbal balik (*feedback*) yang menguntungkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

2.1.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Keyakinan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono dalam Nurchasanah (2008) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir

Erez dan Timothy Judge dalam Nurchasanah (2008) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

2.1.8 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi tetapi agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ 1997). Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dapat menciptakan stabilitas kinerja organisasi. Selanjutnya adanya hubungan yang positif antara dimensi-dimensi OCB dengan kinerja.

2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Menurut Gibson (2000) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan landasan dalam penelitian selanjutnya, yang nantinya dapat dibandingkan guna mendukung dan menolak penelitian yang akan dilakukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Alat Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1.	Nurchasanah (2008)	Analisis Pengaruh <i>Empowerment, self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan	Empowerment (X1), <i>self efficacy</i> (X2, budaya organisasi(X3, kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y)	SEM (<i>Struktural Equation Model</i>)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Agus Triyanto 2009	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X1), Keinginan Keluar Kepuasan Kerja	Regresi Linier sederhana	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

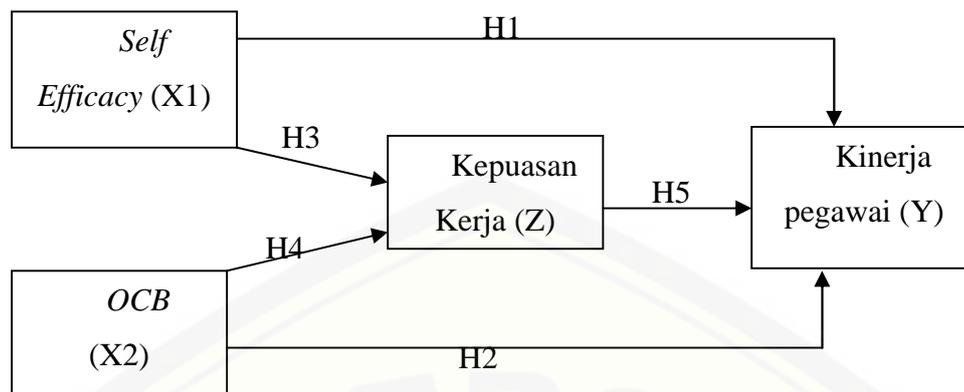
Penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment, self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 161 responden. Teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok (*Cluster Random Sampling*). Variabel yang digunakan *empowerment, self efficacy*, budaya organisasi organisasi, kepuasan

kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan empowerment tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Triyanto (2009) yang bertujuan untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Kepolisian di wilayah “X” Jawa Barat. jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode purpose sampling, yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pada ciri-ciri dari populasi yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel bebas dan yang bertindak sebagai variabel terikat yaitu keinginan keluar (Y1) dan kepuasan kerja pegawai (Y2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual diharapkan dapat mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah *self efficacy* (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) yang memiliki arti penilaian subyektif individu akan kemampuannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Z), dimana kemampuan tersebut tentu saja diharapkan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Alur Pemikiran penelitian ini dapat dituangkan dalam gambar berikut :



Sumber : data diolah 2014

gambar 2.1 kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian rumusan, maka hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kejaksaan Negeri Jember.

H_2 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kejaksaan Negeri Jember.

H_3 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

H_4 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kejaksaan Negeri Jember.

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

H_6 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan Kejaksaan Negeri Jember.

H_7 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Menurut Singarimbun dan Effendi (2011:256) *explanatory research* yaitu menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

Dalam penelitian ini, perusahaan yang akan di jadikan objek adalah Kejaksaan Negeri Jember. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dari sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek populasi kurang dari populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan apabila subjek penelitian lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Dikarenakan jumlah pegawai Kejaksaan Negeri Jember hanya berjumlah 65, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula jadi sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Berdasarkan karakteristiknya, jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel self efficacy, organizational citizenship behavior (OCB), kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Sumber data primer dari penelitian ini adalah hasil wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuisisioner pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari arsip atau laporan yang tersedia atau informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan keadaan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi arsip yang tersedia pada Kejaksaan Negeri Jember, laporan penelitian, literatur dan jurnal penelitian yang terkait dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan tahapan dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian yang akan diolah guna mendapatkan penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuisisioner (Daftar Pertanyaan)

Menurut Sugiyono (2009:142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dapat dijelaskan bahwa kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden, dalam penelitian ini responden adalah Pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder guna membantu memberikan kelengkapan data yang dibutuhkan peneliti seperti jumlah pegawai dan lain-lain.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 macam yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel independen (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu *Self efficacy (X1)* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*.
2. Variabel perantara atau *intervening variable (Z)*, yaitu variabel perantara yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak, tetapi secara teoritis mempengaruhi mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung yang sedang diteliti. Variabel penghubung dalam penelitian ini diberi notasi Z yaitu kepuasan kerja.
3. Variabel Terikat atau *dependent variable (Y)*, yaitu variabel yang terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan Y yaitu kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel atau konseptuali adalah pemberian arti operasional terhadap variabel yang tercantum di dalam hipotesis penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas atau variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:
 - a. *Self Efficacy (X1)*

Menurut Bandura (2006:197), indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* ditunjukkan dengan beberapa perilaku sebagai berikut:

- a) *Be active – select best opportunity*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan pekerjaan.
- b) *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha untuk mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan.
- c) *Set goal – establish standards*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menetapkan pekerjaan yang mana harus diutamakan untuk memperoleh pekerjaan yang memuaskan.
- d) *Plan, prepare, practice*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu mempersiapkan terlebih dahulu hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- e) *Try hard, persevere*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang ditugaskan.
- f) *Creatively solve problem*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan saran/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan.
- g) *Learn from setback*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain untuk membuat pekerjaan lebih baik.
- h) *Visualize success*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu memotivasi dirinya sendiri untuk mengerjakan pekerjaannya lebih baik.
- i) *Limit stress*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember tidak mudah terserang stres, karena mereka mengetahui cara-cara untuk mengatasi stres.

b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ (1997), yaitu:

- a) *Altruism*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan pertolongan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya.

- b) *Conscientiousness*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember tepat waktu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan melebihi yang telah disyaratkan perusahaan.
- c) *Sportmanship*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember tidak senang mengeluh meskipun merasa jengkel dan tidak menyenangkan di tempat kerja.
- d) *Civic Virtue*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berpartisipasi aktif dalam memberikan ide/pendapat untuk kemajuan perusahaan
- e) *Courtesy*, pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha bertoleransi terhadap perbedaan yang ada dalam diri rekan kerja

2. Variabel perantara atau *intervening variable* (Z)

a. Kepuasan Kerja (Z)

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 148) yaitu:

a) Pekerjaan

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

b) Upah

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

c) Promosi

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember memungkinkan berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember Seseorang senang dengan pimpinan kerja yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember adalah selalu berinteraksi dan berusaha menjadi rekan kerja yang menyenangkan.

3. Variabel terikat (Y)

a. Kinerja

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006:18) terdapat 10 indikator dalam kinerja karyawan antara lain:

- a) Mutu pekerjaan, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.
- b) Kejujuran karyawan, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menjaga kejujuran dalam pekerjaannya.
- c) Inisiatif, pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan ide/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan
- d) Kehadiran, pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha untuk tidak absen dan selalu hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai.
- e) Sikap, pegawai Kejaksaan Negeri Jember mempunyai tingkah laku baik baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
- f) Kerja sama, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.
- g) Pengetahuan tentang pekerjaan, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menguasai dan memahami semua hal yang terkait dengan pekerjaan mereka.
- h) Tanggung jawab, pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ditugaskan
- i) Pemanfaatan waktu, pegawai Kejaksaan Negeri Jember menggunakan waktu dengan baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan selesai dengan baik sesuai waktu yang ditetapkan.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau

gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat setuju = diberi skor 5
- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Cukup Setuju = diberi skor 3
- d. Tidak Setuju = diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2004: 212). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrof-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan () sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, (Santoso, 2004: 212). Kriteria pengujian dilihat dengan besaran *kolmogrof-smirnov test* adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Umar (1999: 58) bahwa uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - \Sigma X^2)} \sqrt{(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

dimana:

- r = koefisien korelasi
- x = nilai indikator variabel
- y = nilai total variabel
- n = jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid atau berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar 0,05 maka data tersebut tidak valid atau tidak berdistribusi normal.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (1999:57) bahwa reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan adanya realibilitas maka menunjukkan kekonsistenan dari alat pengukuran. Semakin kecil kesalahan didalam pengukuran dikatakan reliable. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha () dalam model *Cronbach Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliable apabila nilai alpha () lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42).

Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut :

$$= \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

dimana :

- = alpha (0,60)
- K = jumlah variabel independen dalam persamaan
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

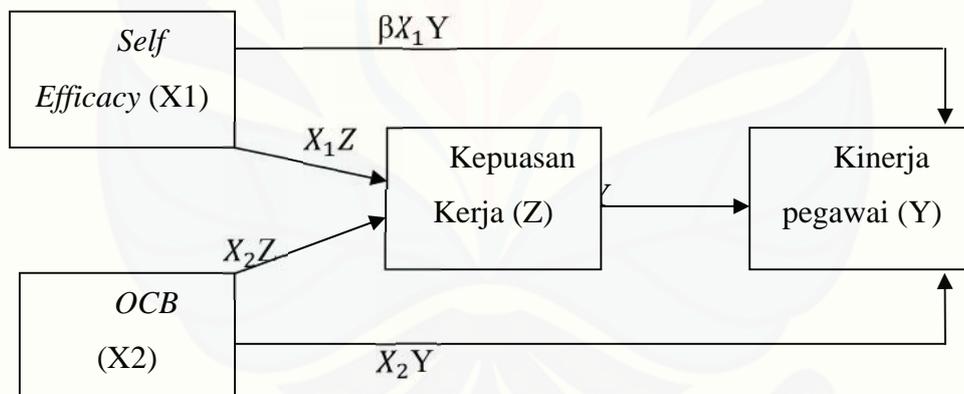
3.9 Metode Analisis Data

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147).

Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien () yang signifikan terhadap jalur. Model analisis jalur disajikan sebagai berikut :

dalam gambar berikut :



Sumber : data diolah 2014

gambar 3.1 Model analisis jalur

Keterangan :

$X_1 Y$: Koefisien pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$X_2 Y$: Koefisien pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$X_1 Z$: Koefisien pengaruh langsung X_1 terhadap Z

$X_2 Z$: Koefisien pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$Z Y$: Koefisien pengaruh langsung Z terhadap Y

dengan ketentuan apabila nilai VIF < 5 dan nilai tolerance > 0,05, maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Didalam menguji ada atau tidaknya heteroskeditas dalam suatu model regresi, terdapat beberapa pengujian salah satunya uji Gletser. Menurut Gujarati (1997: 187), pengujian heteroskeditas dengan menggunakan uji Gletser dilakukan dengan cara mengregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskeditas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai hitung t yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskeditas. Adapun deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Santoso (2002:210) ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah Residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *unstandardized*.

3.11 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), derajat signifikan yang digunakan () adalah 0,05 menurut Santoso (2002). Rumus untuk uji t yaitu:

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula.

Kriteria pengujian:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 0,05$: H_0 ditolak. Hal itu berarti ada pengaruh antara *Self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Apabila t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 0,05$: H_0 diterima. Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara *Self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.12 Menghitung Jalur

Penghitung jalur menjelaskan tentang pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y), melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Triming Theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi *Triming Theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan *Triming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *Triming Theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

- a. Merumuskan persamaan stuktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- d. Menghitung secara individual
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- f. Merangkum ke dalam tabel

g. Memakai dan menyimpulkan

Kemudian dari jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

1. Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$

3. Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE_{ZX1} = X_1 \longrightarrow Z$$

4. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DE_{ZX1} = X_2 \longrightarrow Y$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan(Y).

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung Pengaruh tidak langsung (*indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja.

$$IE_{YZX1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

$$IE_{YZX2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

c. Menghitung Pengaruh Total (Total Effect atau TE) :

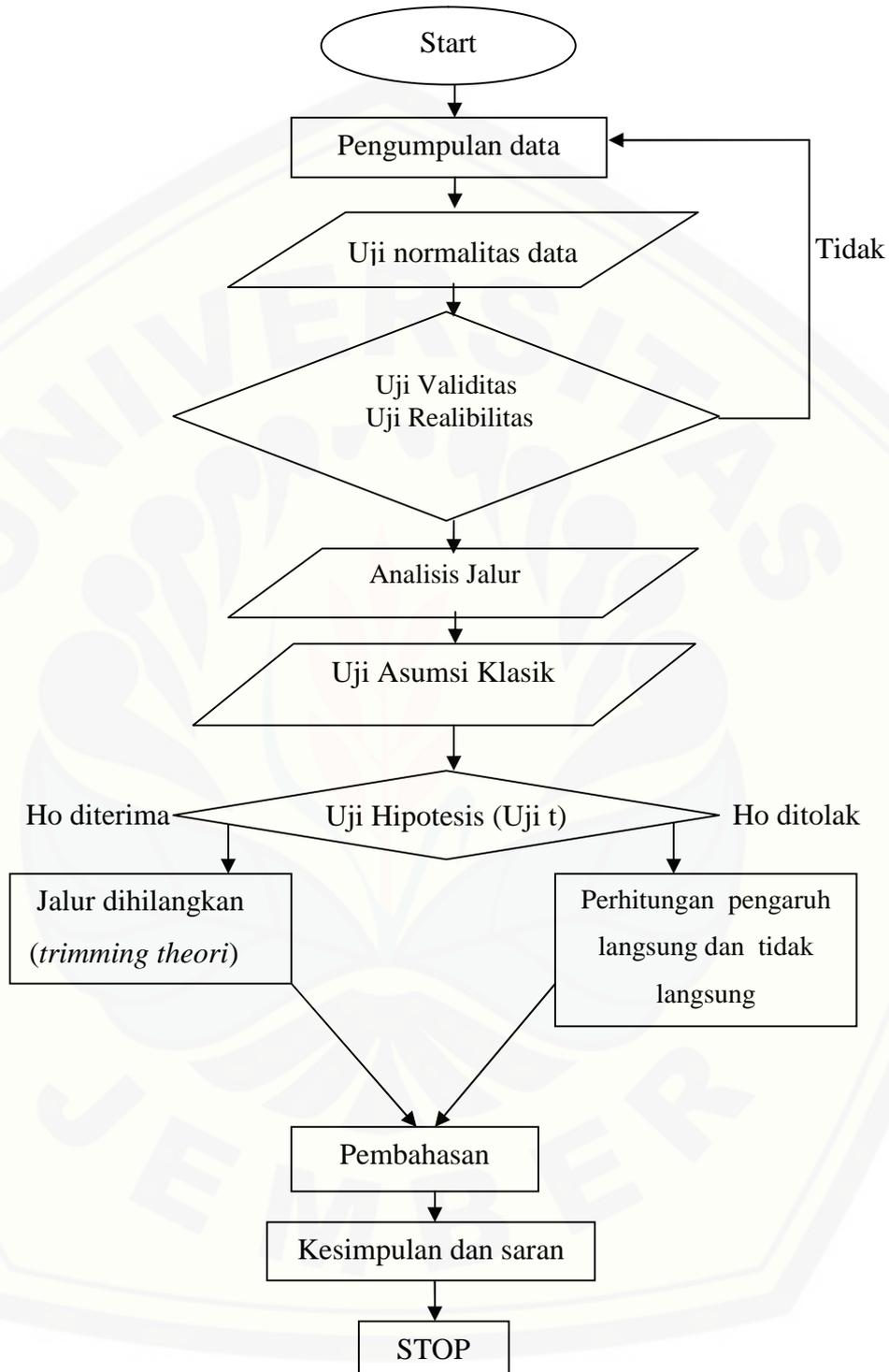
1. Pengaruh *Self efficacy* (X_1) terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja (Z).

$$TE_{YZX1} = DE_{YX1} + IE_{YZX1}$$

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Z).

$$TE_{YZX1} = DE_{YX2} + IE_{YZX2}$$

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah



gambar 3.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- a. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner.
- c. Data yang diperoleh lalu diuji dengan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana kendala instrumen yang dipengaruhi apakah sudah sesuai. Jika tidak sesuai maka dilakukan kembali pengumpulan data untuk diuji validitas dan realibitas kembali.
- d. Setelah data valid dan reliable, maka data diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
- e. Data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- f. Uji asumsi klasik. Setelah di uji analisis jalur maka pengolahan data selanjutnya pengujian asumsi klasik, dimana harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas.
- g. Melakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait:

Dibagi menjadi 2 tahapan,yaitu:

- 1) Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
 - 2) Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
- h. Pembahasan.
 - i. Menyimpulkan hasil penelitian.
 - j. Stop yaitu dari penelitian yang dilakukan.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kejaksaan Negeri

Kejaksaan adalah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara terutama pelaksanaan tugas dan kewenangan di bidang penuntutan dan melaksanakan tugas dan kewenangan di bidang penyidikan dan penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang.

Istilah Kejaksaan sebenarnya sudah ada sejak lama di Indonesia. Pada zaman kerajaan Hindu-Jawa di Jawa Timur, yaitu pada masa Kerajaan Majapahit, istilah *dhyaksa*, *adhyaksa*, dan *dharmadhyaksa* sudah mengacu pada posisi dan jabatan tertentu di kerajaan. Istilah-istilah ini berasal dari bahasa kuno, yakni dari kata-kata yang sama dalam bahasa sansekerta.

Seorang peneliti Belanda, W.F. Stutterheim mengatakan bahwa *dhyaksa* adalah pejabat negara pada zaman Kerajaan Majapahit, tepatnya di saat Prabu Hayam Wuruk tengah berkuasa (1350-1389 M). *Dhyaksa* adalah hakim yang diberi tugas untuk menangani masalah peradilan dalam sidang pengadilan. Para *dhyaksa* ini dipimpin oleh seorang *adhyaksa*, yakni hakim tertinggi yang memimpin dan mengawasi para *dhyaksa* tadi.

Pernyataan ini didukung peneliti lainnya yakni H.H. Juynboll, yang mengatakan bahwa *adhyaksa* adalah pengawas (*opzichter*) atau hakim tertinggi (*oppenrrechter*). *Krom dan Van Vollenhoven*, juga seorang peneliti Belanda, bahkan menyebut bahwa patih terkenal dari Majapahit yakni Gajah Mada, juga adalah seorang *adhyaksa*.

Pada masa pendudukan Belanda, badan yang ada relevansinya dengan jaksa dan Kejaksaan antara lain adalah *Openbaar Ministerie*, Lembaga ini yang menitahkan pegawai-pegawainya berperan sebagai *Magistraat* dan *Officier van Justitie* di dalam sidang Pengadilan Negeri (*Landard*), *Jurisdiction Geschillen* (Pengadilan Yustisi) dan *Hooggerechtshof* (Mahkamah Agung) dibawah perintah langsung dari Asisten Presiden/Residen.

Hanya saja, pada prakteknya, fungsi tersebut lebih cenderung sebagai perpanjangan tangan Belanda belaka. Dengan kata lain, jaksa dan Kejaksaan pada masa penjajahan belanda mengemban misi terselubung antara lain:

- a. Mempertahankan segala peraturan Negara
- b. Melakukan penuntutan segala tindak pidana
- c. Melaksanakan putusan pengadilan pidana yang berwenang

Fungsi sebagai alat penguasa itu akan sangat kentara, khususnya dalam menerapkan delik-delik yang berkaitan dengan hatzaai artikelen yang terdapat dalam *Wetboek van Strafrecht* (WvS).

Peranan Kejaksaan sebagai satu-satunya lembaga penuntut secara resmi difungsikan pertama kali oleh Undang-Undang pemerintah zaman pendudukan tentara Jepang No. 1/1942, yang kemudian diganti oleh Osamu Seirei No.3/1942, No.2/1944 dan No.49/1944. Eksistensi kejaksaan itu berada pada semua jenjang pengadilan, yakni sejak *Saikoo Hoooin* (pengadilan agung), *Koootooo Hoooin* (pengadilan tinggi) dan *Tihooo Hoooin* (pengadilan negeri). Pada masa itu, secara resmi digariskan bahwa Kejaksaan memiliki kekuasaan untuk:

1. Mencari (menyidik) kejahatan dan pelanggaran
2. Menuntut Perkara
3. Menjalankan putusan pengadilan dalam perkara kriminal.
4. Mengurus pekerjaan lain yang wajib dilakukan menurut hukum.

Begitu Indonesia merdeka, fungsi seperti itu tetap dipertahankan dalam Negara Republik Indonesia, Hal itu ditegaskan dalam Pasal II aturan peralihan UUD 1945 yang diperjelas oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 1945. yang berisi tentang mengamankan bahwa sebelum Negara RI membentuk badan-badan dan peraturan negaranya sendiri sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar.

Kejaksaan RI terus mengalami berbagai perkembangan dan dinamika secara terus menerus sesuai dengan kurun waktu dan perubahan sistem pemerintahan. Dalam Undang-Undang No.16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan RI, Pasal 2 ayat (1) ditegaskan bahwa “Kejaksaan R.I. adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan serta kewenangan lain

berdasarkan undang-undang”. Kejaksaan sebagai pengendali proses perkara (*Dominus Litis*), mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum, karena hanya institusi Kejaksaan yang dapat menentukan apakah suatu kasus dapat diajukan ke Pengadilan atau tidak berdasarkan alat bukti yang sah menurut Hukum Acara Pidana. Disamping sebagai penyandang *Dominus Litis*, Kejaksaan juga merupakan satu-satunya instansi pelaksana putusan pidana (*executive ambtenaar*). Karena itulah, Undang-Undang Kejaksaan yang baru ini dipandang lebih kuat dalam menetapkan kedudukan dan peran Kejaksaan RI sebagai lembaga negara pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan.

4.1.2 Gambaran Umum Kejaksaan Negeri Jember

Kejaksaan Negeri Jember adalah lembaga penyelenggara kekuasaan negara Indonesia di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang yang berkedudukan di Kabupaten Jember berdiri sejak tahun 1964 yang terletak terletak di Jalan Karimata No. 94, Kecamatan Sumpalsari, Kabupaten Jember dan daerah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten Jember. Jember termasuk dalam kawasan tapal kuda Jawa Timur dengan letak geografis berada pada bagian timur wilayah Propinsi Jawa Timur. Berbatasan dengan Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Probolinggo di sebelah utara, Kabupaten Lumajang disebelah barat, Kabupaten Banyuwangi di sebelah timur, dengan samudra Indonesia sebelah selatan. Posisi koordinatnya adalah 7°59'6'' - 8°33'56'' Lintang Selatan dan 6°33'6'' - 7°14'33'' Bujur Timur.

4.1.3 Visi dan Misi Kejaksaan Negeri Jember

Kejaksaan Negeri Jember mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

Kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum yang bersih, efektif, efisien, transparan, akuntabel, untuk dapat memberikan pelayanan prima dalam mewujudkan supremasi hukum secara profesional, proporsional dan bermartabat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, serta nilai-nilai kepatutan.

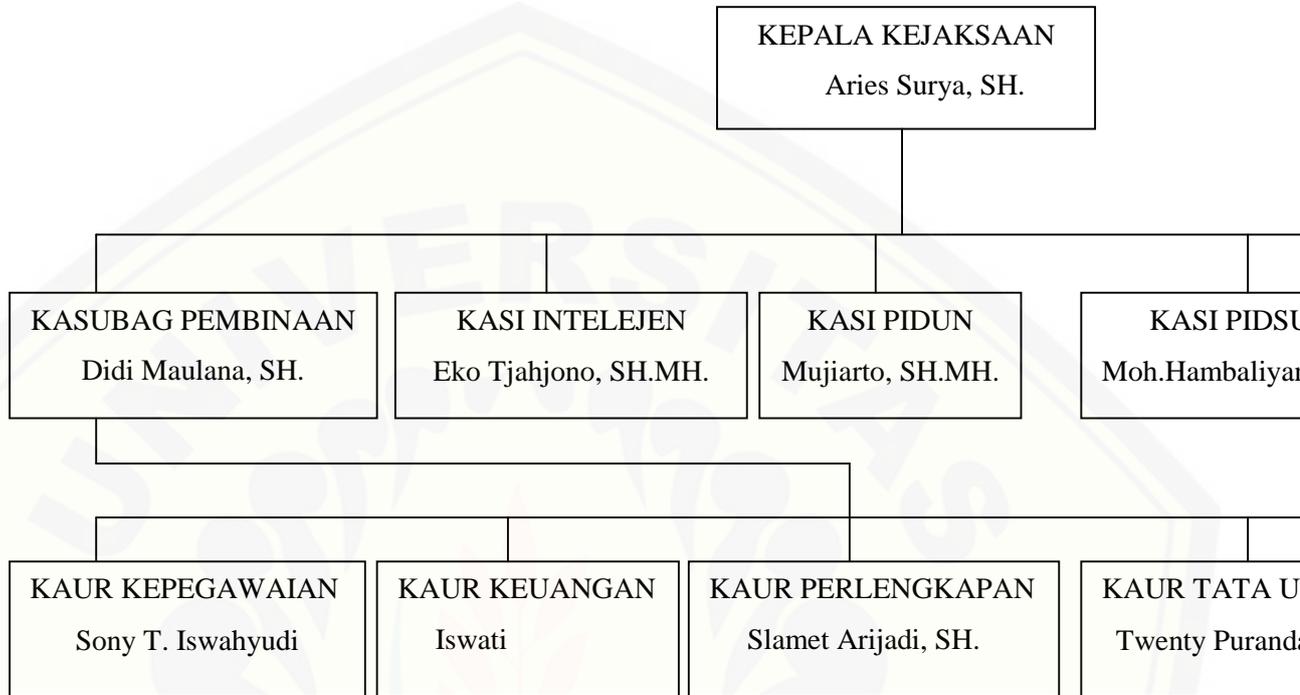
b. Misi

- 1) Mengoptimalkan pelaksanaan fungsi kejaksaan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana, penanganan perkara perdata dan Tata Usaha Negara, serta pengoptimalan kegiatan Intelijen Kejaksaan, secara profesional, proposional dan bermartabat melalui penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang tepat, cermat, terarah, efektif, dan efisien.
- 2) Mengoptimalkan peranan bidang pembinaan dan pengawasan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas bidang-bidang lainnya, terutama terkait dengan upaya penegakan hukum.
- 3) Mengoptimalkan tugas pelayanan publik di bidang hukum dengan penuh tanggung jawab, taat azas, efektif dan efisien, serta penghargaan terhadap hak-hak publik.
- 4) Melaksanakan pembenahan dan penataan kembali struktur organisasi Kejaksaan agar kinerja Kejaksaan dapat berjalan lebih efektif, efisien, transparan, akuntabel dan optimal.
- 5) Membentuk aparat kejaksaan yang handal, tangguh, profesional, bermoral dan beretika guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang, terutama dalam upaya penegakan hukum yang berkeadilan serta tugas-tugas lainnya yang terkait.

4.1.4. Struktur Organisasi

Dalam organisasi dikenal adanya struktur organisasi. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui dan menerangkan kepada seluruh karyawan agar mengerti tugas dan batasan-batasan tugasnya serta kepada siapa dia akan bertanggung jawab, sehingga akhirnya aktivitas badan atau organisasi akan berjalan dengan sistematis dan terkoordinir. Kantor Kejaksaan Negeri Jember mempunyai struktur organisasi berbentuk garis dimana wewenang dialirkan dari atasan (Kepala Kejaksaan Jember) kepada Kepala Sub Seksi Kantor Kejaksaan Negeri Jember sampai kepada para Jaksa atau pun para pegawai yang melaksanakan tugas, demikian seterusnya.

**SUSUNAN ORGANISASI
KEJAKSAAN NEGERI JEMBER
TIPE A**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Jember

Sumber : Kejaksaan Negeri Jember 2015

Adapun *job discription* dari bagan struktur organisasi Kejaksaan Negeri Jember di atas adalah sebagai berikut :

a. Kepala Kejaksaan Negeri Jember

Tugas dari kepala Kejaksaan Negeri Jember, yaitu :

- 1) Memimpin dan mengendalikan Kejaksaan Negeri dalam melaksanakan tugas, wewenang dan fungsi Kejaksaan di daerah hukumnya serta membina aparatur Kejaksaan di lingkungan Kejaksaan Negeri yang bersangkutan agar berdaya guna dan berhasil guna;
- 2) Melakukan dan mengendalikan kebijakan pelaksanaan penegakan hukum serta keadilan baik preventif maupun represif yang menjadi tanggung jawabnya di daerah hukum Kejaksaan Negeri yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,
- 3) Melakukan penyelidikan, penyidikan, prapenuntutan, pemeriksaan tambahan, penuntutan, eksekusi dan tindakan hokum lain berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,
- 4) Melakukan koordinasi penanganan perkara pidana tertentu dengan instansi terkait meliputi penyelidikan, penyidikan dan melaksanakan tugas-tugas yustisial lain berdasarkan peraturan perundang undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,
- 5) Melakukan pencegahan dan pelarangan terhadap orang yang terlibat dalam suatu perkara pidana untuk masuk kedalam atau keluar meninggalkan wilayah kekuasaan Negara Republik Indonesia, peredaran barang cetakan yang dapat mengganggu ketertiban umum, penyalahgunaan dan atau penodaan agama serta pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan ketertiban masyarakat dan Negara berdasarkan peraturan perundang -undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,
- 6) Melakukan tindakan hukum dibidang perdata dan tata usaha Negara, mewakili pemerintah dan Negara, BUMN, BUMD di dalam dan diluar pengadilan sebagai usaha menyelamatkan kekayaan Negara berdasarkan

peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,

- 7) Membina dan melakukan kerjasama dengan lembaga Negara, instansi pemerintah dan organisasi lain di daerah hukumnya untuk memecahkan masalah yang timbul terutama yang menyangkut tanggung jawabnya,
- 8) Pemberian perijinan sesuai dengan bidang tugasnya dan melaksanakan tugas-tugas lain berdasarkan perundang-undangan dan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Jaksa Agung,
- 9) Bertanggung jawab terhadap pengelolaan data dan *statistic criminal* serta penerapan dan pengembangan teknologi informasi dilingkungan Kejaksaan Negeri.

b. Kepala Sub Bagian Pembinaan

Tugas dari Kepala Sub Bagian Pembinaan Kejaksaan Negeri Jember, yaitu:

- 1) Melakukan pembinaan atas manajemen dan pembangunan prasarana dan sarana;
- 2) Melakukan pengelolaan ketatausahaan kepegawaian kesejahteraan pegawai, keuangan, perlengkapan organisasi dan tatalaksana,
- 3) Melakukan pengelolaan teknis atas milik Negara yang menjadi tanggung jawabnya,
- 4) Melakukan pengelolaan data dan *statistic criminal* serta penerapan dan pengembangan teknologi informasi,
- 5) Melakukan pemberian dukungan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan kerja dilingkungan Kejaksaan negeri yang bersangkutan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas.

c. Kepala Seksi Intelijen

Tugas dari Kepala Seksi Intelijen Kejaksaan Negeri Jember, yaitu :

- 1) Melakukan kegiatan intelijen penyelidikan, pengamanan dan penggalangan untuk melakukan pencegahan tindak pidana guna mendukung penegakan hukum baik preventif maupun represif di bidang ideologi, politik, ekonomi, keuangan, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, melaksanakan cegah tangkal terhadap orang-orang tertentu

dan/atau turut menyelenggarakan ketertiban dan ketentraman umum dan penanggulangan tindak pidana serta perdata dan tata usaha negara di daerah hukumnya ;

- 2) Memberikan dukungan intelijen kejaksaan bagi keberhasilan tugas dan kewenangan Kejaksaan, melakukan kerjasama dan koordinasi serta pemantapan kesadaran hukum masyarakat di daerah hukumnya.

d. Kepala Seksi Tindak Pidana Umum

Tugas dari Kepala Seksi Tindak Pidana Umum Kejaksaan Negeri Jember, yaitu :

- 1) Melaksanakan pengendalian, prapenuntutan, pemeriksaan tambahan, penuntutan, penetapan hakim dan putusan pengadilan, pengawasan terhadap pelaksanaan pidana bersyarat, pidana pengawasan, pengawasan terhadap pelaksanaan putusan lepas bersyarat dan tindakan hukum lainnya dalam perkara tindak pidana umum.

e. Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus

Tugas dari Kepala Seksi Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Negeri Jember, yaitu :

- 1) Melaksanakan pengendalian kegiatan penyelidikan, penyidikan, pra penuntutan, pemeriksaan tambahan, penuntutan,
- 2) Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, upaya hukum, pengawasan terhadap pelaksanaan pidana bersyarat, lepas bersyarat dan putusan pidana pengawasan serta tindakan hukum lainnya dalam perkara tindak pidana khusus.

f. Kepala Seksi Perdata Dan Tata Usaha Negara

Tugas dari Kepala Seksi Perdata Dan Tata Usaha Negara Kejaksaan Negeri Jember, yaitu :

- 1) Melakukan dan atau pengendalian kegiatan penegakan, bantuan, pertimbangan dan tindakan hukum lain dalam mewakili kepentingan negara, pemerintah, BUMN dan BUMD

- 2) Melakukan pelayanan hukum kepada masyarakat, dibidang perdata dan tata usaha Negara.

g. Kepala Urusan Kepegawaian

Tugas dari Kepala Urusan Kepegawaian Kejaksaan Negeri Jember, yaitu:

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan tugas pada bagian kepegawaian;
- 2) Menetapkan sasaran kegiatan setiap tahun;
- 3) Menyusun dan menjadwalkan rencana kegiatan;
- 4) Membagi tugas kepada dan menentukan penanggungjawab kegiatan;
- 5) Melakukan urusan kepegawaian, peningkatan integritas dan kepribadian serta kesejahteraan pegawai.

h. Kepala Urusan Keuangan

Tugas dari Kepala Urusan Keuangan Kejaksaan Negeri Jember, yaitu:

- 1) Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan tugas pada Sub bagian keuangan;
- 2) Membantu terhadap perencanaan dan penggunaan anggaran belanja;
- 3) Menyiapkan bahan konsep rumusan kebijaksanaan pimpinan di bidang keuangan;
- 4) Mengevaluasi prestasi kerja bawhan dilingkungan keuangan;

i. Kepala Urusan Perlengkapan

Tugas dari Kepala Urusan Perlengkapan Kejaksaan Negeri Jember, yaitu:

Melakukan urusan perlengkapan dan kerumahtanggaan.

j. Kepala Urusan Tata Usaha

Tugas dari Kepala Urusan Tata Usaha Kejaksaan Negeri Jember, yaitu:

Melakukan urusan ketatausahaan.

k. Kepala Urusan Daskrimti Dan Perpustakaan

Tugas dari Kepala Urusan Daskrimti Dan Perpustakaan Kejaksaan Negeri Jember, yaitu,

- a. Melakukan urusan pengelolaan data *statistic kriminal* dan penerapan dan pengembangan teknologi informasi di lingkungan Kejaksaan Negeri :

- 1) Pengumpulan data dalam rangka pembentukan dan pengembangan serta pengelolaan basis data untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Kejaksaan yang berbasis pada system informasi manajemen Kejaksaan Republik Indonesia (SIMKARI) ;
- 2) Pengelolaan dan analisis data dengan memanfaatkan basis data dalam rangka penyajian statistik kriminal Kejaksaan Negeri ;
- 3) Melaksanakan kegiatan perencanaan, analisis, pengadaan, pemanfaatan dan pemeliharaan serta pengamanan perangkat lunak, perangkat keras dan sistim jaringan komunikasi data di Kejaksaan Negeri ;
- 4) Koordinasi dan kerja sama baik didalam maupun diluar lingkungan Kejaksaan negeri dalam rangka pengelolaan basis data, analisis data dan statistic criminal serta penerapan teknologi informasi ;
- 5) Pemantauan dan evaluasi serat pelaporan terhadap kegiatan pengelolaan basis data perangkat lunak, perangkat keras dan jaringan komunikasi data di lingkungan Kejaksaan Negeri.

b. Melakukan urusan perpustakaan dan dokumentasi hukum.

4.1.5 Personalia Kejaksaan Negeri Jember

Tenaga Kerja dalam perusahaan, lembaga, kantor maupun organisasi merupakan aset yang sangat penting karena berjalan lancar tidaknya suatu perusahaan tergantung oleh tenaga kerja yang dimiliki. Seluruh pegawai kejaksaan negeri jember berjumlah 65 terdiri dari 50 orang PNS 5 honorer dan 10 orang lainnya terdiri dari satpam dan *official boy* serta pengemudi.

4.1.6 Penetapan Jam Kerja

Waktu kerja atau jam kerja merupakan waktu untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dapat dilakukan setiap harinya. Penetapan jam kerja adalah bagian terpenting bagi suatu perusahaan maupun organisasi, kantor, dan lembaga. Dengan penetapan jam kerja, pekerjaan yang dilakukan pegawai akan lebih terstruktur dengan baik. Adapun jam kerja yang ditetapkan pada Kejaksaan Negeri Jember yaitu:

- a) Hari senin-jumat dimulai pukul 07.30 – 16.00 WIB dan tidak ada waktu untuk istirahat hanya ada waktu untuk sholat yaitu pada pukul 11.30-12.30 WIB.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan tentang komposisi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja di Kejaksaan Negeri Jember.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari data yang berasal dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada 65 responden pada Kejaksaan Negeri Jember maka didapat data tentang jenis kelamin. Adapun secara lengkap deskripsi responden yang berdasarkan jenis kelamin karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Kejaksaan Negeri Jember Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	47	72,31
2	Perempuan	18	27,69
	Total	65	100

Sumber : Kejaksaan Negeri Jember

Sesuai dengan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang mengisi penelitian ini, paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 72,31% kemudian karyawan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 18 orang atau 27,69%. Dan hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data yang dihasilkan dari kuisisioner diperoleh dari responden Kejaksaan Negeri Jember menunjukkan bahwa usia karyawan beragam. Dan berdasarkan hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden sebanyak 65 responden didapat data tentang usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Kejaksaan Negeri Jember Berdasarkan Usia

No	Usia Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase %
1	>50	7	10,77
2	40-49	23	35,38
3	30-39	20	30,77
4	20-29	15	23,08
	Total	65	100

Sumber : Kejaksaan Negeri Jember

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat usia karyawan paling banyak adalah usia antara 40-49 yaitu sebanyak 23 orang atau 35,38%. Hal ini berarti karyawan yang berumur antara 40-49 tahun ini memiliki tanggung jawab lebih tinggi dibandingkan dengan usia yang dibawahnya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Ilmu merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi manusia dalam melakukan segala aktifitas apapun di kehidupan. Berbagai macam cara dapat ditempuh demi mendapatkan ilmu yang sebanyak-banyaknya. Pendidikan formal merupakan salah satu wadah untuk seseorang mendalami ilmu yang dikehendakinya. Oleh sebab itu, pendidikan formal sering menjadi tolak ukur perusahaan atau kantor untuk memperkerjakan seorang karyawan. Berikut ini adalah gambaran tentang pendidikan formal pada Kejaksaan Negeri Jember.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Kejaksaan Negeri Jember Berdasarkan Pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	19	29,23
2	Diploma (D3)	4	6,15
3	Strata-1 (S1)	42	64,62
	Total	65	100

Sumber : Kejaksaan Negeri Jember

Dapat diketahui berdasarkan tabel 4.3 dari seluruh responden yang berjumlah 65 orang terdapat 19 orang memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat atau sebanyak 29,23%, 4 memiliki tingkat pendidikan Diploma (D3) atau 6,15%, dan 42 orang lainnya memiliki tingkat pendidikan Strata-1 (S1) atau 64,62%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan pada

Kejaksaan Negeri Jember memiliki tingkat pendidikan Strata-1, dan berarti bahwa rata-rata karyawan telah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik penilai responden berdasarkan masa kerja yang didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada 65 responden dapat dijelaskan pada tabel 4.2.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Kejaksaan Negeri Jember berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	11	16,92
2	6-10 tahun	12	18,46
3	10 tahun ke atas	42	64,62
	Total	65	100

Sumber : Kejaksaan Negeri Jember

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 64,62%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga pengalaman yang diperoleh dalam bekerja sudah cukup banyak.

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Maka di bawah ini akan dipaparkan mengenai jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator penelitian (kuisioner) adalah sebagai berikut ini :

a. Analisis Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X_1)

Dari 65 responden yang berupa skor pernyataan yang diajukan mengenai indikator *self efficacy* dapat dilihat :

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Self Efficacy*

No	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Pernyataan											
1	45	69,2	13	20	7	10,8	-	-	-	-	65
2	45	69,2	9	13,8	11	16,9	-	-	-	-	65
3	24	36,9	18	27,7	19	29,2	4	6,2	-	-	65
4	48	73,8	12	18,5	5	7,7	-	-	-	-	65
5	40	61,5	16	24,6	8	12,3	1	1,5	-	-	65
6	32	49,2	23	35,4	10	15,4	-	-	-	-	65
7	37	56,9	17	26,2	11	16,9	-	-	-	-	65
8	26	40	24	36,9	13	20	2	3,1	-	-	65
9	22	33,8	16	24,6	22	33,8	5	7,7	-	-	65

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

a. No Pernyataan 1-9 : Pernyataan dari indikator *self efficacy*

b. No 5-1 : Kriteria jawaban dimana :

- 1) Kriteria jawaban 5 = sangat Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- 2) Kriteria jawaban 4 = Setuju (S) dengan skor 4
- 3) Kriteria jawaban 3 = Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
- 4) Kriteria jawaban 2 = Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 5) Kriteria jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai variabel *self efficacy* (X_1) diukur dengan 9 indikator pernyataan anaralain :

- a. Indikator pertama ($X_{1,1}$) yaitu mengenai pernyataan bahwa responden tidak suka menunda-nunda pekerjaan, dari 65 responden maka mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 69,2%.
- b. Indikator kedua ($X_{1,2}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha untuk mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan maka didapat jawaban sebanyak 65 responden maka mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 69,2%.

- c. Indikator ketiga ($X_{1,3}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember menetapkan pekerjaan yang mana harus diutamakan untuk memperoleh pekerjaan yang memuaskan maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 36,9%.
- d. Indikator keempat ($X_{1,4}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu mempersiapkan terlebih dahulu hal-hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 73,8.
- e. Indikator kelima ($X_{1,5}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang ditugaskan maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 61,5%.
- f. Indikator keenam ($X_{1,6}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan saran atau pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 49,2%.
- g. Indikator ketujuh ($X_{1,7}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain untuk membuat pekerjaan lebih baik maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 56,9%.
- h. Indikator kedelapan ($X_{1,8}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu memotivasi dirinya sendiri untuk mengerjakan pekerjaannya lebih baik maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 40%.
- i. Indikator kesembilan ($X_{1,9}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember tidak mudah terserang stres, karena mereka mengetahui cara-cara untuk mengatasi stres maka didapat jawaban sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 33,8%.

Berdasarkan tabel 4.5 serta uraian tentang jawaban responden dari masing-masing indikator pada variabel *self efficacy* yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah sangat setuju.

b. Analisis Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

Dari 65 responden yang berupa skor pernyataan yang diajukan mengenai indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2).

No Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	36	55,4	27	41,5	2	3,1	-	-	-	-	65
2	30	46,2	34	52,3	1	1,5	-	-	-	-	65
3	26	40	35	53,8	4	6,2	-	-	-	-	65
4	22	33,8	39	60	4	6,2	-	-	-	-	65
5	21	32,3	42	64,6	2	3,1	-	-	-	-	65

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

a. No Pernyataan 1-9 : Pernyataan dari indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

b. No 5-1 : Kriteria jawaban dimana :

- 1) Kriteria jawaban 5 = sangat Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- 2) Kriteria jawaban 4 = Setuju (S) dengan skor 4
- 3) Kriteria jawaban 3 = Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
- 4) Kriteria jawaban 2 = Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 5) Kriteria jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) diukur dengan 9 indikator pernyataan antaralain :

a. Indikator pertama ($X_{2.1}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan pertolongan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya dan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 55,4%.

- b. Indikator kedua ($X_{2,2}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember tepat waktu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan melebihi yang telah disyaratkan perusahaan biasanya dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52,3%.
- c. Indikator ketiga ($X_{2,3}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember tidak senang mengeluh meskipun merasa jengkel dan tidak menyenangkan di tempat kerja dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8%.
- d. Indikator keempat ($X_{2,4}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berpartisipasi aktif dalam memberikan ide/pendapat untuk kemajuan perusahaan dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60%.
- e. Indikator kelima ($X_{2,5}$) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha bertoleransi terhadap perbedaan yang ada dalam diri rekan kerja dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 64,6%.

Berdasarkan tabel 4.6 serta uraian tentang jawaban responden dari masing-masing indikator yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah setuju.

c. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dari 65 responden yang berupa skor pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kepuasan Kerja dapat dilihat :

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

No Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	28	43,1	35	53,8	2	3,1	-	-	-	-	65
2	25	38,5	40	61,5	-	-	-	-	-	-	65
3	36	55,4	24	36,9	3	4,6	2	3,1	-	-	65
4	48	66,2	16	24,6	6	9,2	-	-	-	-	65
5	19	29,2	46	70,8	-	-	-	-	-	-	65

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

- a. No Pernyataan 1-9 : Pernyataan dari indikator kepuasan kerja (Z)
- b. No 5-1 : Kriteria jawaban dimana :
- 1) Kriteria jawaban 5 = sangat Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
 - 2) Kriteria jawaban 4 = Setuju (S) dengan skor 4
 - 3) Kriteria jawaban 3 = Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
 - 4) Kriteria jawaban 2 = Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 - 5) Kriteria jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator pernyataan antaralain :

- a. Indikator pertama (Z_1) menjelaskan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan mayoritas menjawab sangat setuju yaitu 53,8% .
- b. Indikator kedua (Z_2) menjelaskan tentang Pegawai Kejaksaan Negeri Jember menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan mayoritas menjawab setuju yaitu 61,5% .
- c. Indikator ketiga (Z_3) menjelaskan tentang Pegawai Kejaksaan Negeri Jember memungkinkan berkembang melalui kenaikan jabatan mayoritas menjawab sangat setuju yaitu 55,4% .
- d. Indikator keempat (Z_4) menjelaskan tentang Pegawai Kejaksaan Negeri Jember Seseorang senang dengan pimpinan kerja yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja mayoritas menjawab sangat setuju yaitu 66,2% .
- e. Indikator kelima (Z_5) menjelaskan tentang Pegawai Kejaksaan Negeri Jember adalah selalu berinteraksi dan berusaha menjadi rekan kerja yang menyenangkan mayoritas menjawab setuju yaitu 70,8% .

Berdasarkan tabel 4.7 serta uraian tentang jawaban responden dari masing-masing indikator yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah sangat setuju.

d. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Dari 65 responden yang berupa skor pernyataan yang diajukan mengenai indikator Kinerja dapat dilihat :

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

No	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Pernyataan											
1	53	81,5	10	15,4	2	3,1	-	-	-	-	65
2	32	49,2	33	50,8	-	-	-	-	-	-	65
3	17	26,2	43	66,2	5	7,7	-	-	-	-	65
4	27	41,5	35	53,8	2	3,1	1	1,5	-	-	65
5	38	58,5	25	38,5	2	3,1	-	-	-	-	65
6	15	23,1	45	69,2	5	7,7	-	-	-	-	65
7	13	20	48	73,8	2	3,1	2	3,1	-	-	65
8	12	18,5	46	70,8	5	7,7	2	3,1	-	-	65
9	10	15,4	47	72,3	4	6,2	2	3,1	2	3,1	65

Sumber : Lampiran 4

Keterangan :

a. No Pernyataan 1-9 : Pernyataan dari indikator kinerja

b. No 5-1 : Kriteria jawaban dimana :

- 1) Kriteria jawaban 5 = sangat Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- 2) Kriteria jawaban 4 = Setuju (S) dengan skor 4
- 3) Kriteria jawaban 3 = Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
- 4) Kriteria jawaban 2 = Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- 5) Kriteria jawaban 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y) diukur dengan 9 indikator pernyataan antaralain :

- a. Indikator pertama (Y_1) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan dan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 81,5%.
- b. Indikator kedua (Y_2) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember menjaga kejujuran dalam pekerjaannya dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,8%.

- c. Indikator ketiga (Y_3) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember memberikan ide/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 66,2%.
- d. Indikator keempat (Y_4) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember berusaha untuk tidak absen dan selalu hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8%.
- e. Indikator kelima (Y_5) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember mempunyai tingkah laku baik baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 58,5%.
- f. Indikator keenam (Y_6) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 69,2%.
- g. Indikator ketujuh (Y_7) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember menguasai dan memahami semua hal yang terkait dengan pekerjaan mereka dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 73,8%.
- h. Indikator kedelapan (Y_8) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ditugaskan dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70,8%.
- i. Indikator kesembilan (Y_9) yaitu menyatakan tentang pegawai Kejaksaan Negeri Jember menggunakan waktu dengan baik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan selesai dengan baik sesuai waktu yang ditetapkan dan mayoritas responden menjawab setuju yaitu 72,3%.

Berdasarkan tabel 4.8 serta uraian tentang jawaban responden dari masing-masing indikator yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa jawaban responden dari indikator-indikator variabel kinerja terbanyak adalah setuju.

4.2.3 Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menghasilkan hasil regresi yang baik dan dapat mengetahui apakah distribusi residual mengikuti atau mendekati distribusi normal sehingga pengujian statistik atau hipotesis dapat dilakukan. Hal ini dapat menghasilkan model yang baik. Uji normalitas yang dilakukan

menggunakan *Kolmogrov-Sminor Test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji ini dilakukan saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogrov-Sminor Test</i>	<i>Asymp sig</i>
<i>Self Efficacy</i>	1,228	0,98
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	1,240	0,92
Kepuasan kerja (Z)	1,256	0,85
Kinerja (Y)	0,936	0,345

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai dari *Kolmogrov-Sminor Test* untuk variabel *Self Efficacy* yaitu 1,228, variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu 1,240, variabel kepuasan kerja yaitu 1,256 dan variabel kinerja yaitu 0,936. Seluruh variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation* dengan taraf signifikansinya 5% sehingga jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan dalam tabel adalah valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r_{hitung} > 0,244$ (N=65) berarti item tersebut valid. Pengolahan data dilakukan dengan

menggunakan SPSS *statistic 20*. Adapun hasil pengujian dapat dinyatakan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.10 Validitas Instrumen Variabel *self efficacy X₁*

Variabel	Item	trumen Variabel r_{hitung}	<i>self efficacy X₁</i> r_{tabel}	Keterangan
<i>self efficacy X₁</i>	1.1	0,690	0,244	Valid
	1.2	0,770	0,244	Valid
	1.3	0,682	0,244	Valid
	1.4	0,675	0,244	Valid
	1.5	0,599	0,244	Valid
	1.6	0,639	0,244	Valid
	1.7	0,754	0,244	Valid
	1.8	0,855	0,244	Valid
	1.9	0,868	0,244	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan data pada tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.11 Validitas Instrumen Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂)*

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂)</i>	1.1	0,385	0,244	Valid
	1.2	0,566	0,244	Valid
	1.3	0,750	0,244	Valid
	1.4	0,753	0,244	Valid
	1.5	0,674	0,244	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.12 Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Item	imen Variabel K r_{hitung}	puasan Kerja r_{tabel}	Keterangan
kepuasan kerja (Z)		0,799	0,244	Valid
		0,846	0,244	Valid
		0,756	0,244	Valid
		0,743	0,244	Valid
		0,762	0,244	Valid

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4.13 Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	imen Variabel Kii r_{hitung}	erja Karyawan r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)		0,456	0,244	Valid
		0,320	0,244	Valid
		0,828	0,244	Valid
		0,755	0,244	Valid
		0,673	0,244	Valid
		0,677	0,244	Valid
		0,631	0,244	Valid
		0,711	0,244	Valid
	0,775	0,244	Valid	

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

b. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan cara mencari angka realibilitas tiap-tiap butir pernyataan dari kuisioner dengan rumus *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,266 (r_{tabel} , N= 65, $\alpha = 5\%$). Nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir pernyataan dalam kuisioner adalah reliabel dimana nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,887	0,266	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,614	0,266	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,823	0,266	Reliabel
Kinerja (Y)	0,839	0,266	Reliabel

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* () $> r_{tabel}$ dengan taraf signifikansinya 5%. Selain itu *Cronbach Alpha* () juga lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

4.2.5 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z), pengaruh *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z), pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Hasil nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Nilai Koefisien Jalur

No	Variabel bebas	Variabel terikat	Beta ()	Sig.	keterangan
1	X1	Z	0,676	0,000	Signifikan
2	X2	Z	0,283	0,001	Signifikan
3	X1	Y	0,558	0,000	Signifikan
4	X2	Y	0,327	0,003	Signifikan
5	Z	Y	0,504	0,002	Signifikan

Sumber : Lampiran 8

- a. Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan Pada Kejaksaaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat untuk pengujian *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien () sebesar 0,676 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *self efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berpengaruhnya *self efficacy* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila *self efficacy* menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

- b. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) Pada Kejaksaaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat untuk pengujian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,283 dan nilai sig sebesar 0,001. Nilai sig yang lebih kecil dari (0,001 < 0,05), menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berpengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka akan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* organisasi menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

- c. Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kejaksaaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat untuk pengujian *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,558 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya *self efficacy* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki maka

akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila *self efficacy* menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

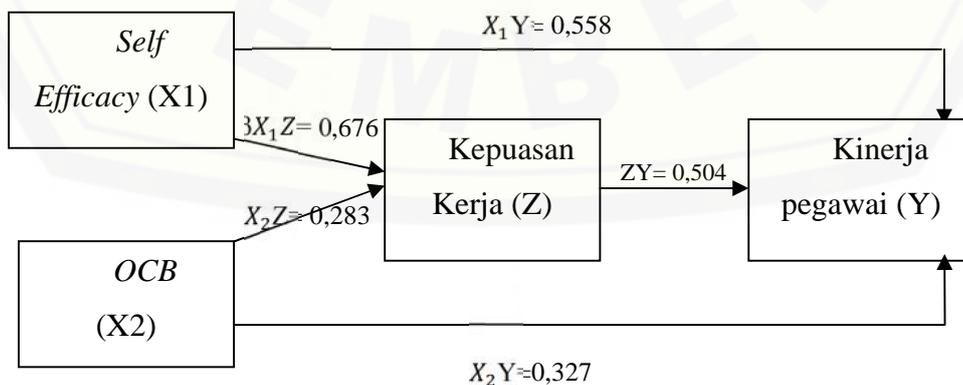
d. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂)* Terhadap Kinerja Karyawan Kejaksaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat untuk pengujian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,327 dan nilai sig sebesar 0,003. Nilai sig yang lebih kecil dari (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kejaksaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat untuk pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,504 dan nilai sig sebesar 0,002. Nilai sig yang lebih kecil dari (0,002 < 0,05), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya kepuasan kerja menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Gambar 4.2 Model Analisis jalur dan koefisien jalur .



Sumber : Tabel 4.15

Dari gambar 4.2 dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

$$Z = 2,828 + 0,676 X_1 Z + 0,283 X_2 Z + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = 9,589 + 0,558 X_1 Y + 0,327 X_2 Y + 0,504 Z Y + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

dimana :

(X_1) = *Self Efficacy*

(X_2) = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

= variabel pengganggu

Hasil persamaan struktural koefisien jalur pengaruh *self efficacy* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Z) belum dapat dimaknai sebelum diuji asumsi klasik. Untuk dapat dianalisis lebih lanjut, persamaan struktural harus bebas dari uji asumsi klasik.

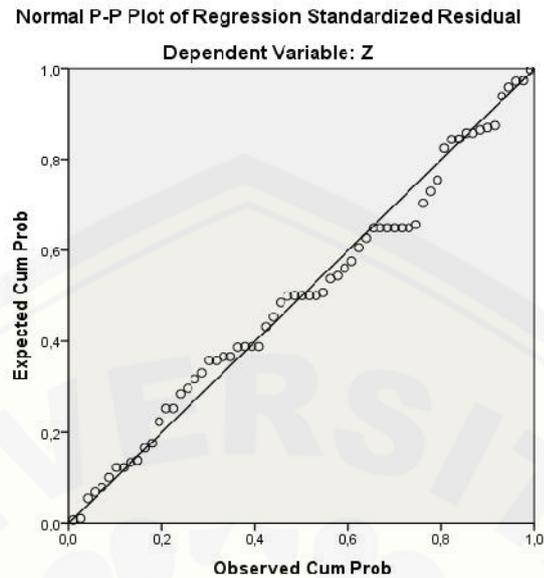
4.2.6 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (*OLS/ Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

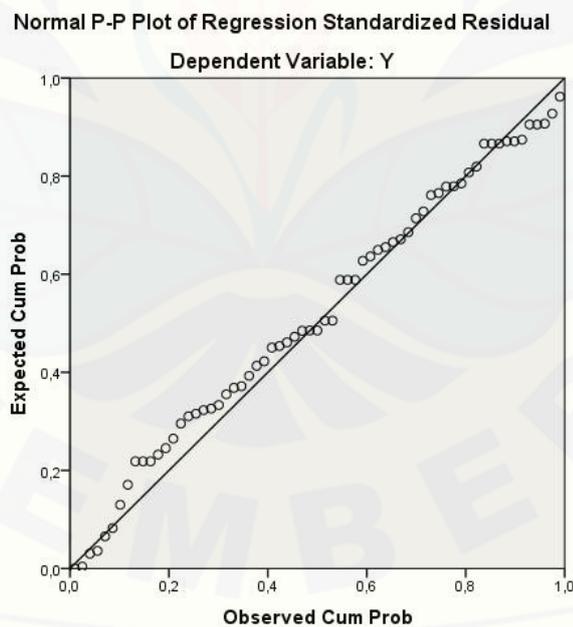
Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, *dependent variable*, *independent variable*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2002:212).

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model variabel *Self Efficacy* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)



Sumber: Lampiran 9

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model variabel *Self Efficacy* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)



Sumber : Lampiran 9

Pengujian normalitas berdasarkan Gambar 4.3 dan 4.4 dapat diketahui pada persamaan pertama dan ke dua data menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan Nilai *Tolerance* yang terdapat dalam Tabel 4..

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keputusan
Variabel dependent:Kepuasan Kerja (Z)		
Variabel Independen		
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	1,000	Bebas Multikolinieritas
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_2)	1,000	Bebas Multikolinieritas
Variabel dependent : kinerja (Y)		
Variabel Independent		
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	1,000	Bebas Multikolinieritas
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)(X_2)	1,000	Bebas Multikolinieritas
c. Kepuasan Kerja (Z)	1,000	Bebas Multikolinieritas

Sumber data : Lampiran 9

Pada Tabel 4.16, terlihat bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai *Value Inflation Factor* (VIF) < 5, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

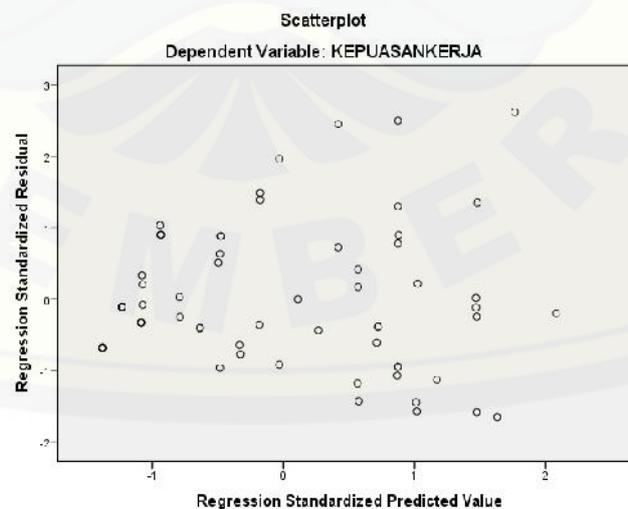
Tabel 4.17 Hasil Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Variabel dependent:	
Kepuasan Kerja (Z)	
Variabel Independen	
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,119
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_2)	0,612
Variabel dependent : kinerja (Y)	
Variabel Independent	
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,766
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)(X_2)	0,558
c. Kepuasan Kerja (Z)	0,407

Sumber : Lampiran 9

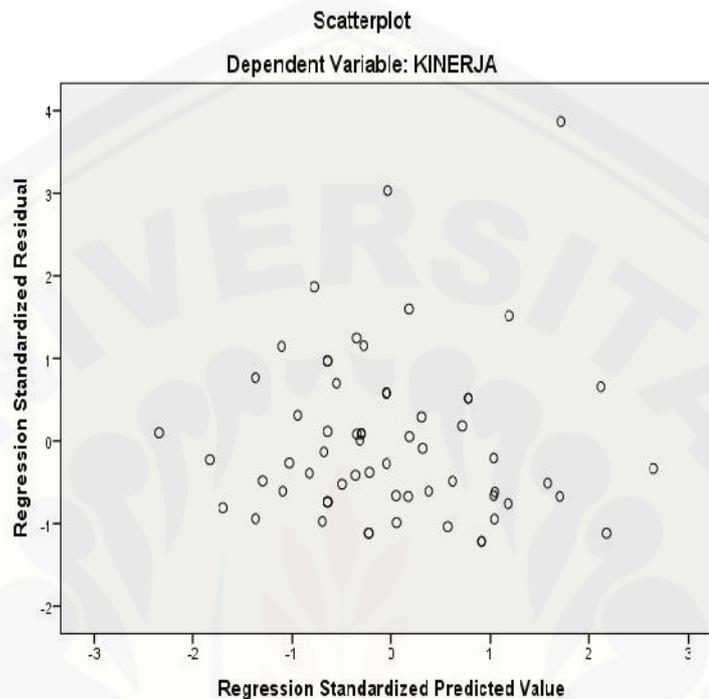
Dari tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel bebas lebih dari 0,05 , sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.6 Hasil uji heteroskedastisitas model regresi *Self Efficacy*(X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)



Sumber : lampiran 8

Gambar 4.7 Hasil uji heteroskedastisitas model regresi *Self Efficacy*(X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(X_2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y).



Sumber : lampiran 9

Berdasarkan gambar 4.6 dan 4.7 dapat terlihat terdapat bahwa sumbu melebar diatas dan dibawah angka nol dan terlihat pada grafik data tidak terbentuk garis tertentu atau acak. Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak membentuk heterokedastisitas.

4.2.7 Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan, pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja, pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18 Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	Uji t Pada Persamaan 1		Uji t Pada Persamaan 2		sig	keputusan
	t_{hitung}	t_{tabel}	t_{hitung}	t_{tabel}		
Variabel dependent:						
Kepuasan Kerja (Z)						
Variabel Independen						
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	7,430	2,000	0,000			H_1 : diterima
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_2)	10,413	2,000	0,000			H_2 : diterima
Variabel dependent : kinerja (Y)						
Variabel Independen						
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	8,903	2,000	0,000			H_3 : diterima
b. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X_2)	9,020	2,000	0,000			H_4 : diterima
c. Kepuasan Kerja (Z)	4,024	2,000	0,000			H_5 : diterima

sumber. lampiran 10

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1).

Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

b. Pengujian Hipotesis kedua (H_2).

Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_2) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

c. Pengujian Hipotesis ketiga (H_3).

Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama

(H_3) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4).

Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_4) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5).

Dari Tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H_5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

4.2.8 Perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan pengaruh *self efficacy* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Z) Kejaksaan Negeri Jember. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan diberlakukan *trimming theory* yakni dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan dari model. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) maupun pengaruh totalnya (*total effect*).

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*)

a. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap Z

$$DE_{ZX_1} : X_1 \rightarrow Z = 0,676$$

$$DE_{ZX_1} : 0,676 \text{ atau } 67,6\%$$

b. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap Z

$$DE_{ZX_2} : X_2 \rightarrow Z = 0,238$$

$$DE_{ZX_2} : 0,238 \text{ atau } 23,8\%$$

c. Menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap Y

$$DE_{YX_1} : X_1 \rightarrow Y = 0,558$$

$$DE_{ZX_1} : 0,558 \text{ atau } 55,8\%$$

d. Menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap Y

$$DE_{YX_2} : X_2 \rightarrow Y = 0,327$$

$$DE_{YX_2} : 0,327 \text{ atau } 32,7\%$$

e. Menghitung pengaruh variabel Z terhadap Y

$$DE_{YZ} : Z \rightarrow Y = 0,504$$

$$DE_{YZ} : 0,504 \text{ atau } 50,4\%$$

2. Menghitung pengaruh tak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a. Pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX_1} = (0,676)(0,504) = 0,341$$

b. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX_2} = (0,238)(0,504) = 0,120$$

3. Menghitung pengaruh total (*Total Effect*)

a. Pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z).

$$TE_{YZX_1} = DE_{YX_1} + IE_{YZX_1}$$

$$TE_{YZX_1} = 0,558 + 0,341 = 0,899$$

b. Pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z).

$$TE_{YZX_2} = DE_{YX_2} + IE_{YZX_2}$$

$$TE_{YZX_2} = 0,238 + 0,120 = 0,358$$

4. Menghitung pengaruh sisa (*Residual Effect*)

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh sisa () terhadap Z} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,826} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,417 \\
 \text{Pengaruh sisa () terhadap Y} &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,740} \\
 &= 0,519
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur diatas maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,558 atau 55,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,341 atau 34,1% *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,238 atau 23,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,120 atau 12%.

Selanjutnya pengaruh variabel sisa atau *residual variable* (variabel yang tidak dijelaskan di dalam model) adalah sebesar 0,417 atau 41,7% artinya pengaruh di luar variabel *self efficacy* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,417 atau 41,7%. Sedangkan pengaruh variabel sisa terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,519 atau 51,9% artinya pengaruh diluar variabel *self efficacy* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,519 atau 51,9%.

4.3 Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri jember, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Jember, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri jember, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember. Untuk menguraikan hubungan variasi tersebut, selanjutnya akan diuraikan perpaduan antara temuan empiris dari hasil

penelitian sebelumnya sehingga diperoleh suatu konstruk baru dan atau pengembangan teori yang sudah ada.

4.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Kejaksaan Negeri Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Jember. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2006:199), seseorang yang memiliki *self efficacy* dapat menguasai situasi dan menghasilkan (*outcomes*) yang positif. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa individu yang memiliki *self efficacy* akan mencapai suatu hasil yang baik sehingga menimbulkan kepuasan bagi individu tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kemampuan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Implikasinya adalah karyawan Kejaksaan Negeri Jember dapat meningkatkan *self efficacy* yang berkaitan dengan bidang kerja untuk dapat menambah kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Kejaksaan Negeri Jember.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka kepuasan kerja akan meningkat. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi sebenarnya mengarah pada perilaku membantu rekan kerja, tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan, mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang ditentukan, berpartisipasi dan bertoleransi untuk kemajuan organisasi. Artinya bahwa setiap karyawan yang terlibat di dalam Kejaksaan Negeri Jember akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang

diharapkan sehingga kepuasan kerja didapat oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Triyanto (2008), yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kejaksaan Negeri Jember maka kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri jember akan selalu tercipta.

4.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Kejaksaan Negeri Jember.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Negeri Jember. *Self Efficacy* pada Kejaksaan Negeri Jember yang terdiri dari bahwa pegawai kejaksaan negeri jember dalam bekerja menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal-hal terlebih dahulu dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain, memotivasi dirinya agar selalu lebih baik dan tidak mudah diserang stress. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2000), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008) yang menemukan bahwa *self efficacy*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah karyawan Kejaksaan Negeri Jember dapat meningkatkan *self efficacy* yang tidak hanya pada peningkatan kualitas pribadi saja tetapi lebih pada perbaikan diri dan peningkatan rasa yakin diri pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember.

4.3.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Negeri Jember. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka kinerja akan meningkat. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi sebenarnya mengarah pada perilaku membantu rekan kerja, tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang diberikan, mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan yang ditentukan, berpartisipasi dan bertoleransi untuk kemajuan organisasi. Artinya bahwa setiap karyawan yang terlibat di dalam Kejaksaan Negeri Jember akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan sehingga kinerja karyawan akan selalu meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Triyanto (2008), yang menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja. Dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kejaksaan Negeri Jember maka kinerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember akan selalu meningkat.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kejaksaan Negeri Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Negeri Jember. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dapat dilihat dari rasa nyaman mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, gaji yang sesuai dengan yang mereka harapkan, adanya kenaikan jabatan dalam pekerjaan mereka, memiliki pemimpin dan rekan kerja sesuai yang diharapkan. Dengan hal tersebut maka kepuasan kerja akan didapat yang akan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Gibson (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan menyebabkan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Pegawai Kejaksaan Negeri Jember selalu meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja mereka selalu meningkat.

4.3.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Kejaksaaan Negeri Jember Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kejaksaaan Negeri Jember melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka peluang keberhasilan kerja cenderung tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2000), bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008) yang menemukan bahwa *self efficacy*, berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kemampuan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Implikasinya adalah karyawan Kejaksaaan Negeri Jember dapat meningkatkan *self efficacy* yang berkaitan dengan bidang kerja untuk dapat menambah kepuasan kerja sehingga peningkatan kinerja akan didapat.

4.3.7 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Negeri jember melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaaan Negeri Jember baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka kepuasan kerja akan meningkat. Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, karena jika karyawan merasakan kepuasan dalam

bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula. Menurut Gibson (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan menyebabkan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Kejaksaan Negeri Jember maka akan menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk yang berdampak pada kinerja karyawan akan selalu meningkat.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini telah dijelaskan pengaruh *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Kejaksaan Negeri Jember. Dan yang dibahas antaralain mengenai variabel-variabel penelitiannya, definisi operasionalnya, pengukuran variabelnya, serta jumlah sampel yang akan digunakan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui yaitu pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember.

Tetapi, pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut ditinjau dari variabel *self efficacy* dimana referensi daripada variabel tersebut terbatas. Dan mengingat waktu penelitian juga terbatas, maka dalam mencari variabel *self efficacy* tersebut juga terbatas. Maka, dalam teorinya tidak maksimal untuk menjabarkan lebih spesifik lagi.

Terlepas dari keterbatasannya waktu dalam menyelesaikan tugas akhir ini, diharapkan untuk bisa memanfaatkan waktu semaksimal dan sebaik-baiknya untuk memperoleh data yang dibutuhkan berkaitan dengan kebutuhan penelitian, sehingga dapat mengolah data serta membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Sehingga dapat diketahui hasilnya yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Kejaksaan Negeri Jember.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Jember.
2. *Organizational citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Jember.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Jember.
4. *Organizational citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Jember.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Jember.
6. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kejaksaan Negeri Jember melalui kepuasan kerja.
7. *Organizational citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kejaksaan Negeri Jember melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Perlu terus diupayakan untuk terus meningkatkan *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* Pegawai Kejaksaan Negeri jember agar kepuasan kerja dan kinerja pegawai menjadi lebih baik untuk mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas pada Kejaksaan Negeri Jember.
2. Upaya-upaya meningkatkan *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pegawai di Kejaksaan Negeri jember harus terus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan dalam rangka

menciptakan kinerja individu dan organisasi dalam pelayan di bidang hukum berkualitas yang lebih maju kedepan.

3. Bagi pihak peneliti selanjutnya, diharapkan perlu mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, seperti kualitas pelayanan dan komunikasi.



Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 2006. *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell. <http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.
- Budihardjo, A. 2004. *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVIII, No. 82 April 2004.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly. 2000. *Organization*. Boston. Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempatbelas. BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Kaspinor. 2004. *Implikasi Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Administrasi Publik Pada Daerah Kabupaten Sukamara*, Diklat Pimpinan II Angkatan XII, Bandung.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour*. Singapore : Mc. Graw Hill Book Co.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Maryati, Ika. 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreatifitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mashudi, Imam. 2013. Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan
- Nurchasanah, 2008, Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT.Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso Singgih dan Tjiptono Agus. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saragih, R & Joni. 2007. Individualism-Collectivism (ic) As An Individual Difference Predictor Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In An Accounting Environment Setting. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung; Volume 6, No.2, Mei 2007*.
- Sarwono Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta. Bandung.
- Singarimbun, Masri. 2005. *Metode Penelitian survei*. Jakarta: LP3S.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Triyanto, Agus. 2009. Organizational Citizenship Behavior dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kinerja Pegawai. *Jurnal manajemen*. Vol 7. No.4. Universitas Kristen Maranatha.
- Umar, Husein. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.** Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban bapak/ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Kerjasama dan kesediaan bapak/ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh sebab itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

Peneliti

Indah Puji Lestari

110810201299

Kuisisioner

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
2. Umur :tahun
3. Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang () pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat empat (4)pilihan jawaban, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = skor 5
 - Setuju (S) = skor 4
 - Cukup Setuju (CS) = skor 3
 - Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - Sangat Tidak Setuju(STS) = skor 1
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia

A. *Self Efficacy* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus dilakukan.					
2	Saya pandai mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan sehingga selesai dengan baik					
3	Saya selalu menetapkan pekerjaan mana yang harus didahulukan untuk mencapai pekerjaan yang memuaskan					
4	Saya selalu mempersiapkan terlebih dahulu sesuatu hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang baru yang ditugaskan					
6	Saya memberikan saran/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan					
7	Saya selalu belajar dari pengalaman masa lalu baik pengalaman diri sendiri maupun orang lain untuk pekerjaan yang lebih baik.					
8	Saya sering memotivasi diri saya untuk menghasilkan pekerjaan yang selalu lebih baik					
9	Saya tidak mudah diserang stres, ketika mendapat pekerjaan yang banyak.					

B. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya suka membantu secara sukarela ketika teman saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaannya.					
2	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan selesai dengan bekerja melebihi jam kerja untuk menyelesaikannya.					
3	Saya berusaha untuk tidak mengeluh dengan beban kerja yang melebihi pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.					
4	Saya memberikan ide dan saran ketika ada masalah yang dihadapi oleh perusahaan					
5	Saya berusaha untuk bertoleransi terhadap perbedaan yang ada dalam tempat kerja					

C. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di tempat kerja saya saat ini					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya kerjakan					
3	Saya senang dengan kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi					
4	Saya senang dengan pimpinan kerja saat ini yang selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
5	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja saya saat ini					

D. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu jujur menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya					
3	Saya memberikan saran/pendapat yang diperlukan demi menyempurnakan pekerjaan					
4	Saya selalu hadir lebih awal dari jam masuk kerja yang ditetapkan					
5	Saya berusaha untuk selalu bersikap dan bertingkah laku baik selama berkerja					
6	Saya selalu mengutamakan kerjasama tim dalam setiap pekerjaan saya					
7	Saya menguasai dan memahami semua hal yang terkait dengan pekerjaan saya saat ini					
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
9	Saya menggunakan dan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan					

5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4
5	5	2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4
5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	3	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4
4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4
4	3	4	3	5	4	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3
4	3	3	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4
3	3	2	3	4	5	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
3	3	2	3	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2
3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4
3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	2
3	3	3	4	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2
3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4



LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

Data Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja(tahun)
1	56 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	34
2	46 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	26
3	51 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	31
4	46 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	18
5	53 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	20
6	46 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	22
7	55 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	26
8	47 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	21
9	50 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	20
10	45 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	24
11	44 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	16
12	39 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	16
13	41 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	16
14	40 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	14
15	43 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	21
16	40 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	20
17	35 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	9
18	34 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	10
19	34 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	9
20	32 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	8
21	32 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	9
22	33 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	7
23	51 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	30
24	42 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	15
25	35 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	14
26	43 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	23
27	29 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	5
28	29 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	5
29	47 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	26
30	42 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	20
31	41 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	11
32	39 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	17
33	30 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	11
34	33 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	11
35	27 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	11

36	26 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	3
37	36 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	8
38	30 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	9
39	48 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	14
40	47 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	14
41	36 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	14
42	26 Tahun	Laki-Laki	Tamat Diploma/ D3	4
43	46 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	11
44	31 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	11
45	29 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	9
46	50 Tahun	Laki-Laki	Tamat SD/Sederajat	23
47	25 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	3
48	22 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	3
49	28 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5
50	28 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	5
51	31 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	9
52	34 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	12
53	27 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5
54	31 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	10
55	25 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma/ D3	3
56	39 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	20
57	30 Tahun	Laki-Laki	Tamat Diploma/ D3	11
58	31 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	12
59	27 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma/ D3	5
60	23 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	2
61	28 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	8
62	26 Tahun	Laki-Laki	Tamat Strata 1 (S1)	3
63	33 Tahun	Perempuan	Tamat SMA/Sederajat	14
64	32 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	13
65	31 Tahun	Laki-Laki	Tamat SMA/Sederajat	11

LAMPIRAN 4. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN***SELF EFFICACY (X1)*****Statistics**

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,58	4,52	3,95	4,66	4,46	4,34	4,40	4,14	3,85

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,8	10,8	10,8
	4	13	20,0	20,0	30,8
	5	45	69,2	69,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,9	16,9	16,9
	4	9	13,8	13,8	30,8
	5	45	69,2	69,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,2	6,2	6,2
	3	19	29,2	29,2	35,4
	4	18	27,7	27,7	63,1
	5	24	36,9	36,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,7	7,7	7,7
4	12	18,5	18,5	26,2
5	48	73,8	73,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,5	1,5	1,5
3	8	12,3	12,3	13,8
4	16	24,6	24,6	38,5
5	40	61,5	61,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	15,4	15,4	15,4
4	23	35,4	35,4	50,8
5	32	49,2	49,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	16,9	16,9	16,9
4	17	26,2	26,2	43,1
5	37	56,9	56,9	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,1	3,1	3,1
3	13	20,0	20,0	23,1
Valid 4	24	36,9	36,9	60,0
5	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

x19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	7,7	7,7	7,7
3	22	33,8	33,8	41,5
Valid 4	16	24,6	24,6	66,2
5	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (X2)

Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,45	4,34	4,28	4,29

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	3,1	3,1	3,1
Valid 4	27	41,5	41,5	44,6
5	36	55,4	55,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,5	1,5	1,5
4	34	52,3	52,3	53,8
5	30	46,2	46,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,2	6,2	6,2
4	35	53,8	53,8	60,0
5	26	40,0	40,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,2	6,2	6,2
4	39	60,0	60,0	66,2
5	22	33,8	33,8	100,0
Total	65	100,0	100,0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,1	3,1	3,1
4	42	64,6	64,6	67,7
5	21	32,3	32,3	100,0
Total	65	100,0	100,0	

KEPUASAN KERJA (Z)

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
N	Valid	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,45	4,57	4,29

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,1	3,1	3,1
	4	35	53,8	53,8	56,9
	5	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	61,5	61,5	61,5
	5	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,1	3,1	3,1
	3	3	4,6	4,6	7,7
	4	24	36,9	36,9	44,6
	5	36	55,4	55,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	9,2	9,2	9,2
Valid 4	16	24,6	24,6	33,8
Valid 5	43	66,2	66,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	46	70,8	70,8	70,8
Valid 5	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

KINERJA (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,78	4,49	4,18	4,35	4,55	4,15	4,11	4,05	3,94

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,1	3,1	3,1
Valid 4	10	15,4	15,4	18,5
Valid 5	53	81,5	81,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	50,8	50,8	50,8
Valid 5	32	49,2	49,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,7	7,7	7,7
4	43	66,2	66,2	73,8
5	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,5	1,5	1,5
3	2	3,1	3,1	4,6
4	35	53,8	53,8	58,5
5	27	41,5	41,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,1	3,1	3,1
4	25	38,5	38,5	41,5
5	38	58,5	58,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	7,7	7,7	7,7
4	45	69,2	69,2	76,9
5	15	23,1	23,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,1	3,1	3,1
3	2	3,1	3,1	6,2
Valid 4	48	73,8	73,8	80,0
5	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,1	3,1	3,1
3	5	7,7	7,7	10,8
Valid 4	46	70,8	70,8	81,5
5	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3,1	3,1	3,1
2	2	3,1	3,1	6,2
Valid 3	4	6,2	6,2	12,3
4	47	72,3	72,3	84,6
5	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self_Efficacy	OCB	Kepuasan kerja	kinerja
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,91	21,88	22,09	38,62
	Std. Deviation	5,228	1,746	2,248	3,516
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,154	,156	,116
	Positive	,122	,154	,147	,116
	Negative	-,152	-,094	-,156	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,228	1,240	1,256	,936
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098	,092	,085	,345

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. UJI VALIDITAS

SELF EFFICACY (X1)

		Correlations									
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	total
x11	Pearson Correlation	1	,863**	,257*	,513**	,310*	,347**	,323**	,481**	,553**	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000	,039	,000	,012	,005	,009	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x12	Pearson Correlation	,863**	1	,286*	,669**	,296*	,316*	,538**	,533**	,660**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,000	,017	,010	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x13	Pearson Correlation	,257*	,286*	1	,289*	,430**	,422**	,451**	,644**	,504**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,039	,021		,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x14	Pearson Correlation	,513**	,669**	,289*	1	,168	,221	,586**	,479**	,629**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020		,180	,076	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x15	Pearson Correlation	,310*	,296*	,430**	,168	1	,492**	,290*	,547**	,361**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,012	,017	,000	,180		,000	,019	,000	,003	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x16	Pearson Correlation	,347**	,316*	,422**	,221	,492**	1	,338**	,552**	,482**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,005	,010	,000	,076	,000		,006	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x17	Pearson Correlation	,323**	,538**	,451**	,586**	,290*	,338**	1	,612**	,763**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,019	,006		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x18	Pearson Correlation	,481**	,533**	,644**	,479**	,547**	,552**	,612**	1	,681**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
x19	Pearson Correlation	,553**	,660**	,504**	,629**	,361**	,482**	,763**	,681**	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	,690**	,770**	,682**	,675**	,599**	,639**	,754**	,855**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X2)

		Correlations					
		X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL
X21	Pearson Correlation	1	-,061	,070	,125	,057	,385**
	Sig. (2-tailed)		,628	,580	,320	,655	,002
	N	65	65	65	65	65	65
X22	Pearson Correlation	-,061	1	,257*	,306*	,311*	,566**
	Sig. (2-tailed)	,628		,039	,013	,012	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X23	Pearson Correlation	,070	,257*	1	,547**	,432**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,580	,039		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X24	Pearson Correlation	,125	,306*	,547**	1	,352**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,320	,013	,000		,004	,000
	N	65	65	65	65	65	65
X25	Pearson Correlation	,057	,311*	,432**	,352**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,655	,012	,000	,004		,000
	N	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	,385**	,566**	,750**	,753**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KEPUASAN KERJA (Z)

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Total
Z1	Pearson Correlation	1	,691**	,480**	,479**	,517**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Z2	Pearson Correlation	,691**	1	,474**	,519**	,743**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65
Z3	Pearson Correlation	,480**	,474**	1	,405**	,445**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000

Z4	N	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,479**	,519**	,405**	1	,422**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000
Z5	N	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,517**	,743**	,445**	,422**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
Total_score	N	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,799**	,846**	,756**	,743**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KINERJA

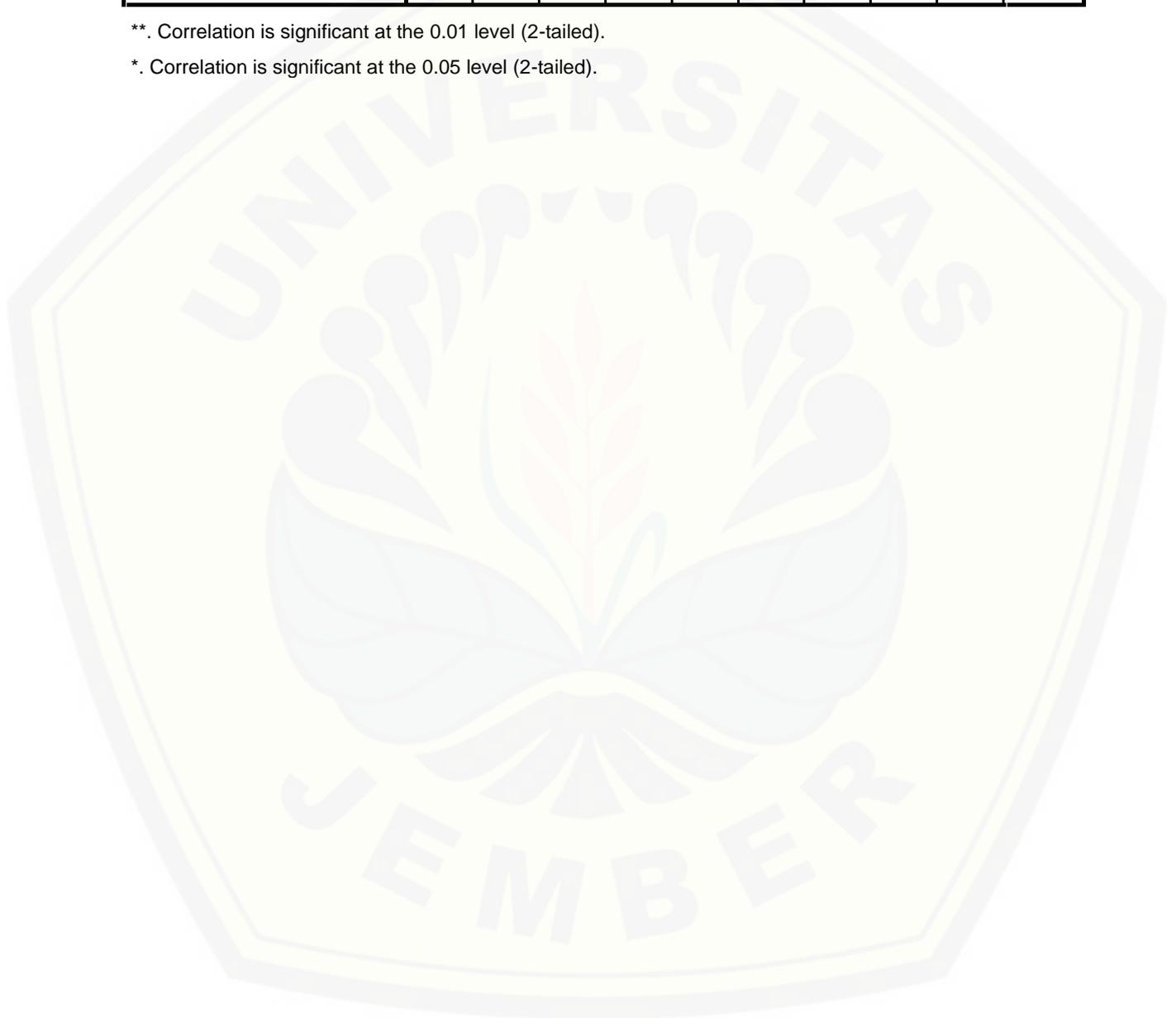
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-,007	,324**	,412**	,274*	,250*	,192	,137	,252*	,456**
	Sig. (2-tailed)		,956	,008	,001	,027	,045	,125	,276	,043	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	-,007	1	,172	,233	,071	,120	,240	,076	,117	,320**
	Sig. (2-tailed)	,956		,169	,062	,576	,341	,055	,549	,354	,009
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	,324**	,172	1	,710**	,470**	,531**	,463**	,606**	,597**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,008	,169		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	,412**	,233	,710**	1	,594**	,535**	,192	,440**	,395**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,001	,062	,000		,000	,000	,125	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	,274*	,071	,470**	,594**	1	,492**	,243	,463**	,397**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,027	,576	,000	,000		,000	,052	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	,250*	,120	,531**	,535**	,492**	1	,194	,539**	,392**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,045	,341	,000	,000	,000		,122	,000	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y7	Pearson Correlation	,192	,240	,463**	,192	,243	,194	1	,539**	,586**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,125	,055	,000	,125	,052	,122		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y8	Pearson Correlation	,137	,076	,606**	,440**	,463**	,539**	,539**	1	,642**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,276	,549	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,252*	,117	,597**	,395**	,397**	,392**	,586**	,642**	1	,775**
Y9	Sig. (2-tailed)	,043	,354	,000	,001	,001	,001	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	,456**	,320**	,828**	,755**	,673**	,677**	,631**	,771**	,775**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7. UJI REABILITAS***SELF EFFICACY (X1)***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,887	,888	9

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	5

KEPUASAN KERJA (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,823	,843	5

KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	9

LAMPIRAN 8. ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 1 dan 2**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,826	,821	,952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,203	2	133,601	147,276	,000 ^b
	Residual	56,243	62	,907		
	Total	323,446	64			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,828	1,544		1,832	,072
	X1	,291	,035	,676	8,309	,000
	X2	,364	,105	,283	3,474	,001

a. Dependent Variable: Z

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,686	1,971

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,439	2	275,219	70,819	,000 ^b
	Residual	240,946	62	3,886		
	Total	791,385	64			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,589	3,195		3,001	,004
	X1	,375	,072	,558	5,184	,000
	X2	,660	,217	,327	3,043	,003

- a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9. HASIL UJI ASUMSI KLASIK**a. UJI NORMALITAS MODEL****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,826	,821	,952

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267,203	2	133,601	147,276	,000 ^b
Residual	56,243	62	,907		
Total	323,446	64			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,828	1,544		1,832	,072
X1	,291	,035	,676	8,309	,000
X2	,364	,105	,283	3,474	,001

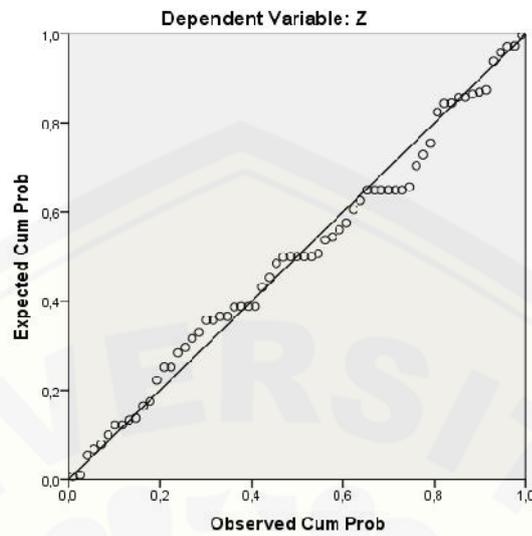
a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,95	25,00	22,09	2,043	65
Residual	-2,347	2,616	,000	,937	65
Std. Predicted Value	-2,027	1,422	,000	1,000	65
Std. Residual	-2,465	2,746	,000	,984	65

a. Dependent Variable: Z

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,727	1,837

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,447	3	195,149	57,804	,000 ^b
	Residual	205,938	61	3,376		
	Total	791,385	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,358	3,058		2,406	,019		
X1	,146	,098	,217	1,488	,142	,201	4,984
X2	,373	,221	,185	1,687	,097	,355	2,817
Z	,789	,245	,504	3,220	,002	,174	5,751

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3,988	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	20,633	,32	,15	,00	,01
	3	,002	47,553	,68	,36	,74	,01
	4	,001	56,946	,01	,50	,25	,98

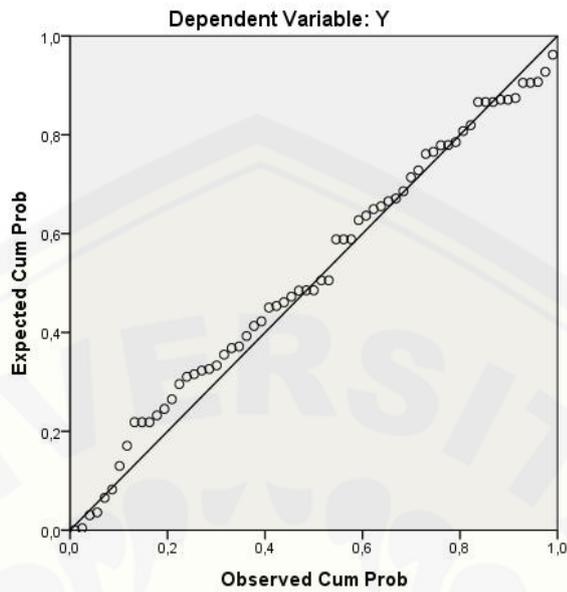
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,31	42,96	38,62	3,025	65
Residual	-6,133	3,261	,000	1,794	65
Std. Predicted Value	-1,755	1,437	,000	1,000	65
Std. Residual	-3,338	1,775	,000	,976	65

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,201	,969		7,430	,000		
X1	,383	,025	,890	15,501	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,314	2,159		-,146	,885		
X2	1,024	,098	,795	10,413	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,516	1,968		8,903	,000		
X1	,542	,050	,806	10,818	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,531	3,679		1,503	,138		
X2	1,512	,168	,751	9,020	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,429	2,343		4,024	,000		
Z	1,321	,106	,845	12,521	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

C. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

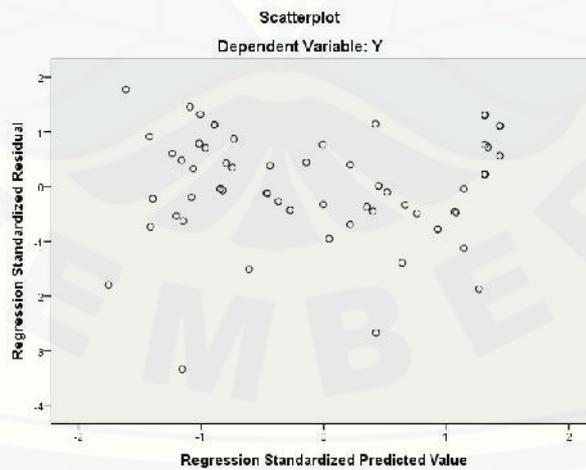
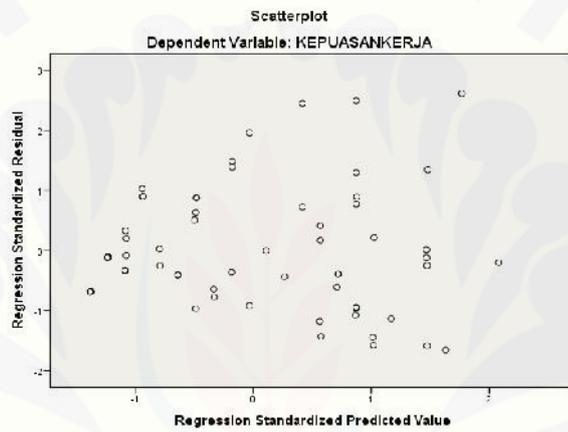
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,725	,940		2,900	,005
1 X1	-,034	,021	-,287	-1,582	,119
X2	-,033	,064	-,093	-,510	,612

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,705	1,949		,875	,385
1 X1	,019	,062	,085	,300	,766
X2	,083	,141	,126	,589	,558
Z	-,130	,156	-,255	-,836	,407

a. Dependent Variable: KINERJA



LAMPIRAN 10. UJI HIPOTESIS (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,201	,969		7,430	,000
	X1	,383	,025	,890	15,501	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,314	2,159		-,146	,885
	X2	1,024	,098	,795	10,413	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,516	1,968		8,903	,000
	X1	,542	,050	,806	10,818	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,531	3,679		1,503	,138
	X2	1,512	,168	,751	9,020	,000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,429	2,343		4,024	,000
	Z	1,321	,106	,845	12,521	,000

a. Dependent Variable: Y

