

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

Indah Puji Lestari, Diana Sulianti K, Gusti Ayu Wulandari
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail : indah0059@gmail.com

Abstrak

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 (X1)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior (OCB)(X2)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), *Self Efficacy (X1)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Organisational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), *Self Efficacy (X1)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), *Organisational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil tersebut dapat dilihat dalam pengujian koefisien jalur.

Kata kunci : *Self Efficacy*; *Organisational Citizenship Behavior (OCB)*; Kepuasan Kerja; dan Kinerja

Abstract

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 government 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 (X1) is positive significant on job satisfaction (Z), Organizational Citizenship Behavior (OCB) positive significant on job satisfaction (Z), self efficacy 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 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.

Keywords: *Self Efficacy*; *Organisational Citizenship Behavior*; Job satisfaction; And performance of employees

Pendahuluan

Perkembangan pemerintahan sebagai organisasi modern yang pada hakekatnya merupakan organisasi pelayanan 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**".

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

2. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip yang tersedia di Kejaksaan Negeri Jember.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kejaksaan Negeri Jember yang berjumlah 65 orang, terdiri dari 50 orang pegawai tetap, 5 orang tenaga honorer dan 10 lainnya terdiri officebo, dll.

2. Sampel

Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yaitu berjumlah 65 orang dikarenakan jumlah dari populasi kurang dari 100.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan, jenis kelamin, usia karyawan, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Laki – laki	47	72,31%
Perempuan	18	27,69%
Jumlah	60	100%

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter jenis kelamin adalah laki-laki yaitu sebanyak 47 orang.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	19	29,23 %
Diploma (D3)	4	6,15%
Strata 1	42	64,62%
Jumlah	65	100%

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter tingkat pendidikan adalah 42 responden berpendidikan Strata 1.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
>50	7	10,77%
40-49	23	35,38%
30-39	20	30,77%
20-29	15	23,08%
Jumlah	65	100%

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter usia pegawai Kejaksaan Negeri Jember adalah responden yang berusia diantara 40-49 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	11	16,92%
6-10 tahun	12	18,46%

>10 tahun	42	64,62%
Jumlah	65	100%

Sumber : data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden berdasarkan karakter lama kerja adalah lama kerjanya > 10 tahun.

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 *Kolmogroff- Sminor Test* dengan menetapkan derajat keyakinan α 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 5. Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogrov</i>	<i>Asymp sig</i>
	<i>Sminor Test</i>	
X1	1,228	0,98
X2	1,240	0,92
(Z)	1,256	0,85
(Y)	0,936	0,345

Dari tabel 5 di atas Seluruh variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

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 6. Validitas Instrumen Variabel *self efficacy* X₁

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Self Efficacy X ₁	X _{1.1}	0,690	0,244	Valid
	X _{1.2}	0,770	0,244	Valid
	X _{1.3}	0,682	0,244	Valid
	X _{1.4}	0,675	0,244	Valid
	X _{1.5}	0,599	0,244	Valid
	X _{1.6}	0,639	0,244	Valid
	X _{1.7}	0,754	0,244	Valid
	X _{1.8}	0,855	0,244	Valid
	X _{1.9}	0,868	0,244	Valid

Tabel 7. Validitas Instrumen Variabel X₂

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
(OCB) X ₂	X2.1	0,385	0,244	Valid
	X2.2	0,566	0,244	Valid
	X2.3	0,750	0,244	Valid
	X2.4	0,753	0,244	Valid
	X2.5	0,674	0,244	Valid

Tabel 8. Validitas Instrumen Variabel Z

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
(Z)	Z ₁	0,799	0,244	Valid
	Z ₂	0,846	0,244	Valid
	Z ₃	0,756	0,244	Valid
	Z ₄	0,743	0,244	Valid
	Z ₅	0,762	0,244	Valid

Tabel 9. Validitas Instrumen Variabel Y

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
(Y)	Y ₁	0,456	0,244	Valid
	Y ₂	0,320	0,244	Valid
	Y ₃	0,828	0,244	Valid
	Y ₄	0,755	0,244	Valid
	Y ₅	0,673	0,244	Valid
	Y ₆	0,677	0,244	Valid
	Y ₇	0,631	0,244	Valid
	Y ₈	0,711	0,244	Valid
	Y ₉	0,775	0,244	Valid

berdasarkan tabel Uji Validitas diatas berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,887, 0,614, 0,823 dan 0,839 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas model yang dilakukan diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 5.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur

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

(Data diolah : 2015)

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

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

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat untuk pengujian *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien (β) sebesar 0,676 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *self efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Berdasarkan Tabel 10 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 α (0,001 < 0,05), menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kejaksaan Negeri Jember.

Berdasarkan Tabel 10 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 α (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan Tabel 10 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 α (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan Tabel 10 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 α (0,002 < 0,05), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H1).

Hasi pengujian hipotesis 1 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

Pengujian Hipotesis kedua (H2).

Hasi pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,042 < 0,05$, maka

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

.Pengujian Hipotesis ketiga (H3)..

Hasi pengujian hipotesis bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima

Pengujian Hipotesis Keempat (H4).

Hasi pengujian hipotesis bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

Pengujian Hipotesis Kelima (H5).

Hasi pengujian hipotesis bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,074 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Jember diterima.

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 Kejaksaan Negeri Jember Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kejaksaan 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 Kejaksaan 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 Kejaksaan Negeri Jember melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan 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.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Jember baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja; serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kejaksaan Negeri Jember.

Keterbatasan

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 antarlain 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.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya Kejaksaan Negeri Jember atas ijinnya, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di Kejaksaan Negeri Jember tersebut. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para pegawai Kejaksaan Negeri Jember yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donelly. 2000. *Organization*. Boston. Mc Graw-Hill Companies. Inc.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan keempatbelas. BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFYogyakarta, Yogyakarta
- Kaspinor. 2004. *Implikasi Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Administrasi Publik Pada Daerah Kabupaten Sukamara*, Diklat Pimpinan II Angkatan XII, Bandung.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryati, Ika. 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreativitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

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.

Titisari, Purnamie. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jakarta: Mitra Wacana Media.