

The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees. Pos Indonesia KCU Medan 20000

Aja Nur'aini Surbakti^{1*}, Nana Dyki Dirbawanto²
Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Aja Nur'aini Surbakti ajanurainisurbakti@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

Received : 08, December

Revised : 10, January

Accepted: 12, February

©2024 Surbakti, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this research is to ascertain how self-efficacy and organizational citizenship behavior relate to each other and influence the performance of PT workers. Pos Indonesia KCU Medan 20000. Quantitative methods were used in this research. Those who took part in this research included: PT staff. Pos Indonesia KCU Medan 20000. The sample taken from participants in this research involved 56 participants. Purposive sampling was used in this research as a sample for a strategy. This research information collection method uses Likert scale measurements. This research uses several methods for data analysis such as validity testing, reliability testing, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, and SPSS-based hypothesis testing. The analysis findings show that organizational citizenship behavior and partial and simultaneous self-efficacy both have a positive impact on employee performance.

Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee Performance Pada Karyawan PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000

Aja Nur'aini Surbakti^{1*}, Nana Dyki Dirbawanto²

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Aja Nur'aini Surbakti ajanurainisurbakti@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Efikasi Diri, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Pegawai

Received : 08, Desember

Revised : 10, Januari

Accepted: 12, Februari

©2024 Surbakti, Dirbawanto: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana efikasi diri dan perilaku kewarganegaraan organisasi berhubungan satu sama lain mempengaruhi kinerja pekerja PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Mereka yang ikut serta dalam penelitian ini antara lain: para staf PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000. Sample yang di ambil dalam Partisipan Penelitian ini melibatkan 56 partisipan. Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini sebagai sampel untuk suatu strategi. Metode pengumpulan Informasi Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert. Penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk analisis data seperti Uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis berbasis SPSS. Temuan analisis menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi dan efikasi diri parsial dan simultan keduanya berdampak positif employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi sebuah landasan bagi setiap perusahaan karena sulitnya mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya kinerja. Menurut Indrasari, M. (2017:49) Karena efektivitas organisasi sangat bergantung pada kinerja organisasi, maka kinerja akan selalu menjadi masalah nyata dalam organisasi. Sumber daya manusia melaksanakan penerapan kinerja karena berkualitas, kompeten, bersemangat, dan berkepentingan. Berdasarkan cara organisasi menghargai dan mengelola tenaga kerjanya saat ini, hal ini akan mempengaruhi sikap dan tindakan karyawan dalam menjalankannya kinerjanya. Maka dari itu, kinerja butuh perhatian yang serius agar memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Sama halnya dengan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Medan yang membutuhkan perhatian mengenai kinerja karyawan. PT. Pos Indonesia adalah badan usaha milik pemerintah memiliki culture behavior yaitu AKHLAK. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 terdapat beberapa karyawan melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan culture behavior AKHLAK seperti, masih banyaknya karyawan yang titip absen, melimpahkan beberapa pekerjaan kepada karyawan lain, tidak percaya diri dengan hasil kerjanya, dan kurang tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal bisa dicapai melalui self efficacy. Kinerja yang maksimal diperoleh apabila didalam diri karyawan memiliki self efficacy yang tinggi, rasa keterlibatan dan tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaannya. Menurut Astutik dan Surjanti (2018) Efikasi diri adalah sebuah konstruksi sosial yang menghasilkan keyakinan individu terhadap kapasitas mereka untuk menyelesaikan suatu tugas dan kemampuan untuk mengandalkan orang lain untuk menginspirasi mereka dan membantu mereka bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Medan yaitu masih banyaknya karyawan yang merasa kurang yakin dalam mengelola tugas-tugas yang lebih sulit dari pekerjaan itu sedang mereka emban. Banyak diantara mereka yang tidak tertentu mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada Anda, sehingga karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi tekanan dari atasan ketika perusahaan mendapat tuntutan tugas yang lebih besar membuat karyawan semakin kurang percaya diri dalam memenuhi akuntabilitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tidak mungkin memisahkan faktor dan tanggung jawab pribadi dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab lingkungan. Kinerja karyawan yang baik akan terealisasi apabila didalamnya terdapat organizational citizenship behavior. Di terapkan nya organizational citizenship behavior didalam perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Menurut Organizational citizen behavior menurut Djati dalam (Nahrishah & Imelda, 2019) merupakan jenis perilaku yang merupakan keputusan dan inisiatif pribadi untuk mendukung tujuan produktivitas setiap pegawai dalam rangka meningkatkan efisiensi kinerja organisasi. Menurut temuan survei yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia mengenai kewarganegaraan

perusahaan yaitu rendahnya inisiatif pada diri karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Masih banyaknya karyawan yang enggan mengulurkan tangan untuk membantu pekerjaan dari rekan kerjanya yang sedang mengalami kendala dalam penyelesaian tugasnya. Beberapa karyawan memang mengerjakan tugas utamanya masing-masing namun, kepekaan untuk membantu karyawan lainnya masih rendah. Selain itu beberapa karyawan memiliki perasaan takut tersaingi dengan rekan kerjanya apabila ia membantu rekan kerjanya. Berdasarkan fenomena yang disebutkan karyawan menyelesaikan tugas utama mereka namun masih rendahnya inisiatif serta keperdulian karyawan terhadap rekan kerjanya atau bisa disebut masih memtingkan diri sendiri. Memperhatikan konteks sejarah permasalahan dan kajian-kajian terdahulu memiliki perbedaan serta aspek-aspek yang Dampak efikasi diri dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan PT menjadi topik yang menarik bagi peneliti, yang berharap dapat menyelidiki hubungan tersebut. KCU Medan Pos Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory Plan Behavior

Menurut Menurut Theory of Planned Behavior, sudut pandang seseorang terhadap perilaku memainkan peranan penting dalam menjelaskan tindakannya. Namun, ketika mengevaluasi kontrol perilaku yang dirasakan seseorang dan melihat norma-norma subjektif, penting untuk mempertimbangkan sikap-sikap ini. Tiga variabel membentuk Teori Perilaku Terencana. Yang pertama adalah sikap terhadap perilaku dimana seorang individu mengevaluasi aspek positif dan negatif dari sesuatu. Norma subyektif, atau tekanan sosial yang dirasakan, berada di urutan kedua apakah akan mengambil tindakan atau tidak. Faktor ketiga adalah persepsi kontrol perilaku, yang meliputi penilaian atas kemudahan dan kesulitan penerapan perilaku serta refleksi dari pengalaman sebelumnya sebagai pertanda potensi hambatan (Afrianty Nonie, 2021:25).

Self Efficacy

Menurut Widyawati dan Karwini (2018) Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menghadapi dan menyelesaikan permasalahan dalam berbagai konteks kemampuannya mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau tugas tertentu, agar pada akhirnya dapat mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu menurut Syauqi, R & Siregar, O. M. (2023) Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan ke depan, menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan yang telah ditentukan, menciptakan sesuatu, dan melaksanakan suatu tindakan sebagai unjuk keahlian atau keterampilan yang dimilikinya. Menurut budyanto (2022) Efikasi diri memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil terbaik dengan menginspirasi mereka agar lebih bersemangat untuk mendapatkan hasil maksimal dari kinerja mereka dan percaya pada kemampuan dan kesuksesan mereka sendiri.

Menurut Lunenburg (Widyawati dan Karwini, 2018) Terdapat empat indikator efikasi diri, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)
Karena Landasan kesuksesan adalah pengalaman nyata, maka faktor inilah yang paling mempengaruhi efikasi diri secara individu. Efikasi diri seseorang akan meningkat setelah mengalami keberhasilan, namun akan turun setelah mengalami kegagalan yang berulang-ulang, terutama jika kegagalan tersebut terjadi pada saat efikasi diri seseorang belum berkembang sepenuhnya.
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)
Manusia tidak memperoleh efisiensi diri dari kegagalan dan kesuksesan pribadinya. Pengalaman seseorang berdampak pada rasa efikasi diri mereka. Efikasi diri seseorang dalam suatu bidang tertentu akan meningkat ketika ia mengamati orang lain berhasil dalam bidang yang sama.
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)
Tujuan dari Tujuan dari persuasi vokal adalah untuk membujuk orang bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan mereka.
4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)
Evaluasi kinerja tugas yang sebagian bergantung pada parameter fisiologis. Orang cenderung menghindari situasi stres karena mereka memberi sinyal bahwa sesuatu yang tidak diinginkan sedang terjadi melalui gejolak emosi dan kondisi fisik mereka.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (Rostiawati Enong,2020:15) mendefinisikan perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu sukarela yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan dan tidak secara spesifik dan langsung dihargai oleh sistem ketidakseimbangan formal. Menurut Zahra, D & Siregar, O. M. (2023) Organizational Citizeship Perilaku (OCB) mengacu pada jenis perilaku yang independen dari struktur organisasi yang dihargai secara formal dan berasal dari inisiatif pribadi dan pengambilan keputusan secara keseluruhan, namun berpotensi meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku kewargaan organisasi didefinisikan oleh Rostiawati Enong (2020:12) sebagai tindakan orang-orang yang berpartisipasi dalam berbagai jenis kerjasama dan pelayanan tanpa pamrih dalam organisasi yang menjunjung tinggi konteks sosial dan psikologis organisasi.

Menurut Luthans dalam Rostiawati Enong (2020:16) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dibagi menjadi lima aspek, yaitu :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)
Sikap mendahulukan kepentingan orang lain, membantu untuk Mengurangi jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk rekan kerjanya. tindakan membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya.

2. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)
Sikap sportif merupakan tindakan yang, tanpa menunjukkan niat, menerima keadaan yang tidak menyenangkan dalam perusahaan. Seseorang dengan sikap sportmanship yang tinggi akan bersikap optimis dan berusaha menahan diri untuk tidak mengeluh.
3. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)
Sikap yang ditunjukkan karyawan dengan usahanya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya memenuhi persyaratan perusahaan saat ini atau bekerja secara optimal di atas dan melampaui harapannya. Seperti, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih awal dan hasil yang maksimal.
4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)
Sebuah sikap dengan menjaga hubungan rukun dengan karyawan lain untuk menghindari masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupaun bersifat pribadi. Karyawan yang memiliki sikap ini biasanya akan lebih menghargai dan memperhatikan karyawan lain di tempat kerjanya.
5. *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga)
Sikap tanggung jawab merupakan perilaku employee accountability towards the company's operational level. Credibility Employees who actively participate in organizational relations demonstrate a firm attitude. For example, always following up on the latest information regarding organizational changes and their implications perusahaanya, dan memberikan ide dan masukan perihal Bagaimana organisasi dapat menjaga aset berharganya dan meningkatkan operasi atau prosedurnya perusahaan.

Employee Performance

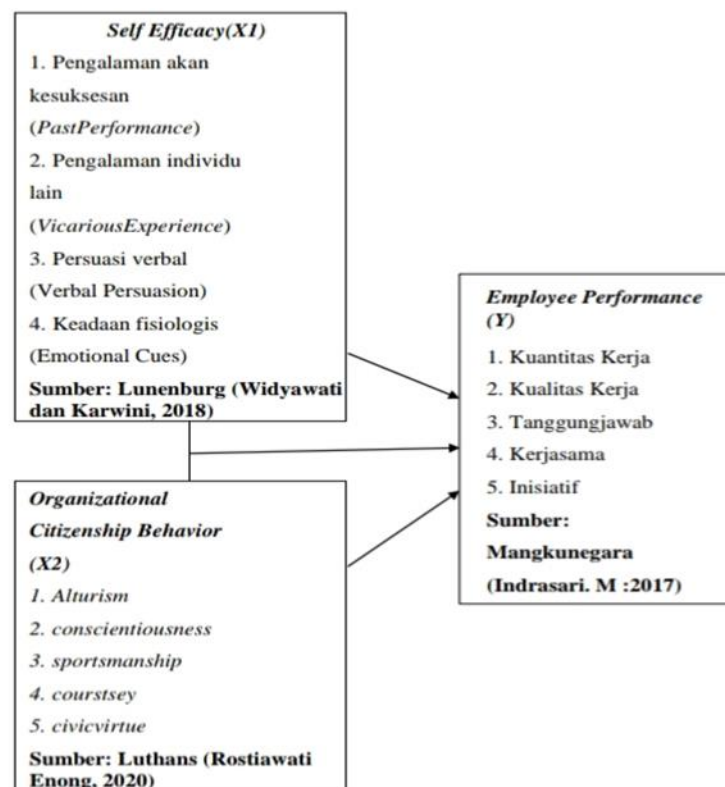
Menurut Mangkunegara (Indrasari. M, 2017:50) *employee* adalah tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dicapai karyawan ketika mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah kesediaan seorang individu atau sekelompok individu untuk melaksanakan tugas atau meningkatkannya sesuai dengan kewajiban mereka dan hasil yang diharapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Ni Kadek Suryani *et all* (2020:2) *employee performance* adalah hasil usaha para pekerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, ketika mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang sadar akan kualitas maksimal dan kuantitas yang mencapai target.

Menurut Mangkunegara Indrasari.M, 2020:55) indikator kinerja dipecah menjadi beberapa bagian, khususnya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Pekerjaan yang baik menunjukkan pengorganisasian, ketekunan, dan penerapan temuan tanpa mengorbankan tugas lainnya. Pekerjaan yang berkualitas dapat membantu karyawan menghindari kesalahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga baik untuk pertumbuhan bisnis.

2. Kuantitas Kerja
Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada waktu tertentu disebut kuantitas pekerjaan guna mencapai efisiensi dan efektivitas sejalan dengan tujuan usaha.
3. Tanggung jawab
Selain menerima akuntabilitas atas hasil kerja mereka dan alat serta sumber daya yang mereka gunakan sehari-hari, tanggung jawab menunjukkan ketulusan seorang karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Kerjasama
Untuk meningkatkan hasil kerja, kolaborasi menunjukkan kesediaan seorang karyawan untuk terlibat baik baik secara eksternal maupun internal, vertikal dan horizontal dengan anggota staf lainnya tempat kerja.
5. Inisiatif
Karyawan harus berinisiatif menyelesaikan tugas dan menyelesaikan permasalahan selagi menunggu pekerjaan, baik dengan mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maupun dengan menentang perintah atasan.

Kerangka Berpikir



Gambar.1 Kerangka Berpikir

Kerangka kerja di atas menjelaskan mengapa penelitian dimulai dengan melakukan penelitian tentang *self efficacy* dan praktik kewarganegaraan perusahaan yang berkaitan dengan *employee performance*. Diawali dengan melakukan observasi, mencari informasi dan mencari data yang berkaitan dengan Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi dan efikasi diri serta kinerja pekerja pada PT. Pos Indonesia KCU Medan. Kemudian setelah data terkumpul dilakukan sebuah analisis untuk melihat seberapa pengaruhnya Pengaruh *Self-Efficaciousness* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Pos Indonesia KCU Medan. Berdasarkan temuan akhir penelitian akan dapat melihat bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Sehubungan dengan *Employee Performance*.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:15) mengatakan Angka-angka dari penelitian tersebut akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat pengujian perhitungan, data kuantitatif, metode penelitian positif, dan permasalahan secara keseluruhan untuk menarik suatu kesimpulan (data konkrit). Peneliti melakukan penelitian ini di PT. Pos Indonesia KCU Medan yang beralamat di dijalan Pos No.1, Kesawan, Kec, Medan Barat, KotaMedan, Sumatera Utara 20231. Dan laksanakan pada tanggal 27 Februari 2023 sampai dengan tanggal 20 Maret 2023. Para karyawan PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 menjadi subjek penelitian ini. Populasi yang diambil Setiap orang yang bekerja mengambil bagian dalam penelitian ini di PT. Pos Indonesia KCU Medan dengan jumlah 56 karyawan.

Untuk Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengumpulkan sampel penelitian ini. Jumlah sampel dipakai 100 % mewakili populasi sehingga akan menjadikan generalisasi yang luas dengan factor kesalahan yang sangat kecil. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner pernyataan berdasarkan indikator penelitian. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat terhadap variabel penelitian, penelitian ini menggunakan skala Likert. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap yaitu, melalui Analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi tradisional, pengujian hipotesis, serta pengujian validitas dan reliabilitas. Penulis menggunakan SPSS untuk menghitung pengolahan data.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,529	0,263	Valid
X1.2	0,377	0,263	Valid
X1.3	0,581	0,263	Valid
X1.4	0,549	0,263	Valid
X1.5	0,528	0,263	Valid
X1.6	0,612	0,263	Valid
X1.7	0,344	0,263	Valid
X1.8	0,549	0,263	Valid
X1.9	0,348	0,263	Valid
X1.10	0,327	0,263	Valid
X1.11	0,564	0,263	Valid
X1.12	0,487	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Table.1 indicates that the Self Efficacy variable's statement item has a rcount higher than the table, at 0.263 dengan alpha sebesar 0,05 (5%), sehingga ke-dua belas (12) instrumen pada variabel tersebut dinyatakan sah dan sesuai untuk digunakan dalam mengukur variabel penelitian dan diberikan kepada responden.

Tabel.2 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,306	0,263	Valid
X2.2	0,532	0,263	Valid
X2.3	0,417	0,263	Valid
X2.4	0,485	0,263	Valid
X2.5	0,371	0,263	Valid
X2.6	0,557	0,263	Valid
X2.7	0,462	0,263	Valid
X2.8	0,370	0,263	Valid
X2.9	0,568	0,263	Valid
X2.10	0,456	0,263	Valid
X2.11	0,584	0,263	Valid
X2.12	0,403	0,263	Valid
X2.13	0,425	0,263	Valid
X2.14	0,366	0,263	Valid
X2.15	0,397	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan valid dan sesuai dengan tabel.2 yang menunjukkan bahwa variabel penelitian diukur dengan menggunakan item-item pernyataan yang ada pada Nilai alpha mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior 0,05 (5%) Rhitung 0,263 kali lebih besar dari Rtabel. Sehingga ke-lima belas (15) instrumen pada variabel tersebut dinyatakan sah dan sesuai untuk digunakan dalam mengukur variabel penelitian dan diberikan ke responden.

Tabel.3 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Performance*(Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,379	0,263	Valid
Y1.2	0,414	0,263	Valid
Y1.3	0,321	0,263	Valid
Y1.4	0,407	0,263	Valid
Y1.5	0,455	0,263	Valid
Y1.6	0,427	0,263	Valid
Y1.7	0,386	0,263	Valid
Y1.8	0,431	0,263	Valid
Y1.9	0,575	0,263	Valid
Y1.10	0,542	0,263	Valid
Y1.11	0,463	0,263	Valid
Y1.12	0,347	0,263	Valid
Y1.13	0,407	0,263	Valid
Y1.14	0,579	0,263	Valid
Y1.15	0,520	0,263	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan Terlihat dari Tabel.3 bahwa item-item pernyataan dapat diubah. *Employee Performance* memiliki Ketika rhitung melebihi rtabel, sebesar 0,263 dengan alpha sebesar 0,05 (5%), sehingga ke-lima belas (15) instrumen pada variabel tersebut dinyatakan sah dan sesuai untuk digunakan dalam mengukur variabel penelitian dan diberikan kepada responden.

Uji Reliabilitas

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,758	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,717	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,708	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Table.4 above illustrates this point. The value *cronbach alpha* (r_{hitung}) *self efficacy* sebesar 0,758, *organizational citizenship behavior* sebesar 0,717, *employee performance* 0,708 dengan jumlah data 56 responden memiliki nilai 0,263 (r_{tabel}). Karena deviasinya lebih besar dari tabel, poin data penelitian dapat dianggap andal.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kajian ini juga terlihat pada tabel Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel.5 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95104532
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,084
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil dari uji normalitas Kolmogorov Smirnova jika taraf signifikansi ditetapkan sebesar 5% ditampilkan pada Tabel.5 sebelumnya. Hal ini menunjukkan distribusi normal dari variabel-variabel lainnya seperti Nilai asimtotik. Sig (2-tailed) melampaui 0,05 kali 0,200. Dengan demikian, data penelitian dapat dikatakan terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinearitas

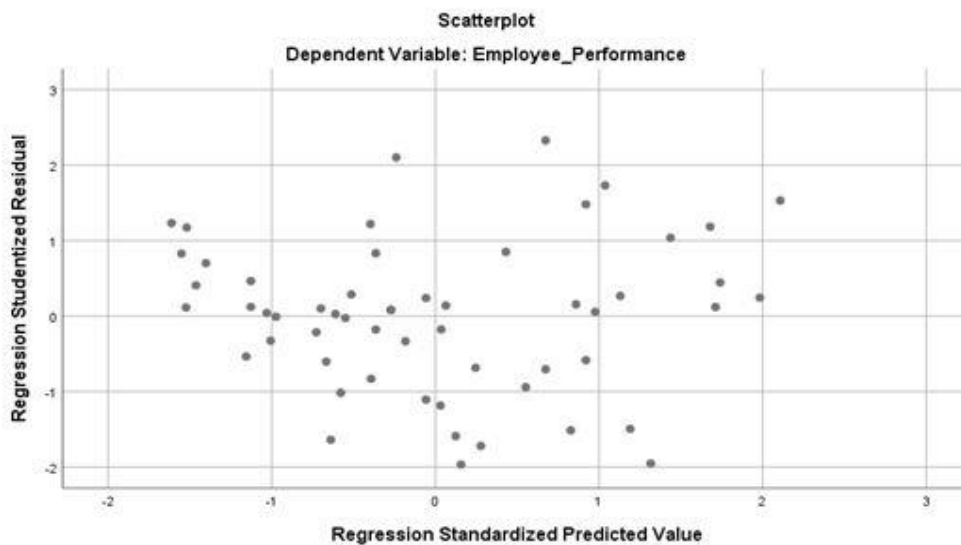
Tabel.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.091	5.497		4.564	,000		
	Self Efficacy	,528	,152	,484	3.476	,001	,572	1,748
	Organizational Citizenship Behavior	,150	,099	,210	1,505	,138	,572	1,748
a. Dependent Variable: Employee Performance								

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) dan variabel Self-Efficacy (X1) tidak berkorelasi sebagaimana terlihat pada Tabel.6 di atas, dan nilai toleransi yang diperoleh sebesar $0,572 > 0,10$. Setelah ditentukan $1,748 < 10$ maka nilai VIF kedua variabel independen sama-sama > 10 . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Terlihat Seperti terlihat Gambar.2 di atas tidak memiliki pola yang konsisten dibentuk oleh Sumbu Y mempunyai titik-titik acak jelas yang membentang di atas dan di bawah angka nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sesuai untuk digunakan dalam prediksi kinerja karyawan berbasis variabel input. otonominya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.091	5.497		,4.564	,000
	Self Efficacy	,528	,152	,484	3.476	,001
	Organizational Citizenship Behavior	,150	,099	,210	1,505	,138

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Pada Tabel 7 di atas memungkinkan kita untuk memperoleh persamaan berikut dari hasil regresi linier berganda:

$$Y = 25.091 + 0,528X_1 + 0,150X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka persamaan Penafsiran ini dimungkinkan:

1. 25.091, nilai konstanta positif, ditunjukkan tingkat kestabilan dimana kinerja pegawai (Y) dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, akan tetap sebesar 25,091 jika nilai variabel efisiensi diri (X1) dan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior) (X2) adalah nol (0).
2. Variabel efikasi Nilai koefisien regresi diri (X1) sebesar 0,528 yang menunjukkan kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,528 setiap kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri (X1). Nilai variabel *self efficacy* (X1) mengalami peningkatan menyebabkan nilai variabel meningkat dan sebaliknya ketika nilai *self efficacy* (X1) mengalami penurunan akan menyebabkan nilai variabel menurun.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) sebesar 0,150 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel X2 maka employee performance (Y) meningkat sebesar 0,150. Nilai variabel Adanya kinerja dan perilaku kewargaan organisasi (X2) mempunyai hubungan yang positif. Pegawai (Y) menunjukkan bahwa ketika Organizational Citizenship Behavior (X2) mengalami peningkatan menyebabkan nilai variabel meningkat dan sebaliknya ketika *organizational citizenship behavior* (X2) mengalami penurunan menyebabkan nilai variabel menurun.

Dengan menggunakan hasil perhitungan analisis Faktor terbesar yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah regresi linier berganda karyawan (Y) adalah efisiensi diri (X1).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel.8 Hasil Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,389	3,006
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior				
b. Dependent Variable: Employee Performance				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Hasilnya ditunjukkan pada Tabel.8 di atas sebagai berikut:

1. Koneksi antar variabel dapat dikatakan erat karena nilai korelasi (R) antara variabel kemampuan diri (X1) dan perilaku kewargaan organisasi (X2) terhadap output pekerja (Y) setara dengan 0,641.
2. Efikasi diri (X1) dan perilaku kewargaan organisasi (X2) sebesar 38,9%, sedangkan teman (61,1%) merupakan kontribusi dari Nilai koefisien determinan atau Nilai Adjusted R Square sebesar 0,389 menunjukkan adanya tambahan variabel atau elemen yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji T)

Tabel.9 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.091	5.497		,4564	,000
	Self Efficacy	,528	,152	,484	3.476	,001
	Organizational Citizenship Behavior	,150	,099	,210	1,505	,138

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Hasilnya ditunjukkan pada Tabel.9 di atas sebagai berikut berdasarkan hasil Uji T:

1. Didapatkan ttabel (2,005) > nilai thitung (3,476) pada taraf signifikansi 0,001 < 0,05, hasil thitung variabel efikasi diri sebesar 3,476 dengan taraf signifikansi 0,0001 dan nilai ttabel pada $\alpha = 5\%$, dengan ttabel Tahun 2005. Dengan demikian diketahui bahwa variabel efikasi diri mempunyai pengaruh yang dampak yang baik dan patut diperhatikan bagi 20.000 karyawan PT Pos Indonesia KCU Medan. Hal ini menyebabkan ditolaknya H0 dan diterimanya Ha1, hal ini menunjukkan jika Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan efikasi diri.
2. Dengan $\alpha = 5\%$ dan nilai tabelnya adalah 2,005, dan tingkat signifikansinya adalah 0,138, maka diperoleh hasil thitung untuk variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 1,505. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (1,505) < ttabel (2,005) dengan nilai signifikansi 0,138 > 0,05. Temuan ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan hal itu H0 diterima dan Ha2 ditolak karena Di PT, tidak terlihat Perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki dampak yang bervariasi terhadap kinerja pekerja Pos Indonesia KCU Medan 20000.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,738	2	167,369	18,520	,000 ^b
	Residual	478,977	53	9,037		
	Total	813,714	55			

a. Dependent Variable: Employee Performance
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Anda dapat melihat hasil uji F bersamaan dengan nilai F sebesar 18,520 dan ambang signifikansi 0,000 berdasarkan Tabel.10 di atas. Sebaliknya Nilai $F_{tabel} = 3,17$. sebesar $18,520 > 3,17$ dengan tingkat signifikansi reflektif variabel ($0,00 < 0,05$) independen yaitu kemampuan diri (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karyawan PT Pos Indonesia KCU Medan. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($>$) dan tingkat signifikansi ($0,00 < 0,05$) saja tidak mempunyai pengaruh. Anda harus memberikan penjelasan rinci untuk setiap uji statistik yang Anda jalankan di bagian ini. Bagian ini, yang menjelaskan metodologi penelitian, sangat penting. Bukan sembarang copy-paste dari alat statistik Anda, namun tabel atau grafik harus menyertai setiap temuan statistik.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

Dampak efikasi diri terhadap kinerja pekerja terlihat jelas pada hasil pengolahan data sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan hal itu indikator yang berpengaruh tinggi adalah "Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)" pernyataan ini Hal ini terlihat dari pengujian hasil deskriptif pada Tabel 4.5 dimana mayoritas Menurut responden, mereka sangat setuju atau setuju 21% dan 66% total persentase sebesar 87% mengenai pemahaman responden tentang pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang prestasi kerja. Pernyataan dengan persentase jawaban tertinggi menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 sangat memperhatikan pelatihan kerja diberikan kepada setiap pekerja sehingga mereka bisa menunjang prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Employee Performance*

Variabel Berdasarkan data yang telah diverifikasi, Organizational Citizenship Behavior (X2) dinyatakan dapat dipercaya dan sah, dengan nilai alpha Cronbach sebesar $0,758 > 0,60$ diuji sebelumnya pada uji reliabilitas. Oleh karena itu, variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji T yang menunjukkan thitung ($1,505$) $<$ ttabel ($2,005$), maka maka Karyawan PT Pos Indonesia KCU Medan 20000 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik dari variabel Organizational Citizenship Behavior. $0,138 > 0,05$ merupakan nilai signifikan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Employee Performance*.

Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku dan efikasi diri. Hal ini berdasarkan hasil uji F yang mengukur pengaruh gabungan elemen independen dalam kaitannya dengan elemen dependen. Pada tingkat signifikansi 0,000 nilai Fhitung sebesar 18,520. Untuk sementara, 3,17 merupakan nilai Ftabel. Mengingat ambang batas nilai dan signifikansi ($0,00 < 0,05$) Fhitung $>$ Ftabel ($18,520 > 3,17$), maka dapat dikatakan bahwa variabel independennya adalah Efisiensi Diri dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (X2) (X1). Jika digabungkan, keduanya berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada staf di PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000, setelah itu diperoleh Ha3.

Berdasarkan hasil uji Berdasarkan analisis regresi linier berganda, variabel yang paling mempengaruhi kinerja pekerja adalah efisiensi diri (0,528). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,528 untuk setiap kenaikan satuan pada variabel self efficacy (X1). Sementara itu pada uji koefisien determinan (Uji-R²) diperoleh hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,389, nilai koefisien ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara variabel *self efficacy* dan Pengaruh Kinerja Pegawai dan Organizational Citizenship Behavior pada PT Pos Indonesia KCU Medan 20000. Nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa persahabatan dipengaruhi oleh elemen atau variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini, yaitu kemampuan diri Baik Organizational Citizenship Behavior (X2) maupun (X1) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 38,9%. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Self-Efficacy (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (X2) mampu mempengaruhi *employee performance* (Y).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. dampak yang menguntungkan dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel self-efisiensi (X1). Hal ini menunjukkan bagaimana efikasi diri berpengaruh pada keluaran PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh nyata dan substansial dari Variabel Organizational Citizenship Behavior (X2) terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, tidak Terdapat korelasi yang jelas antara variabel Organizational Citizenship Behavior jam kerja pegawai PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000.
3. Variabel independen Self-Efficacy (X1) dan Employee Performance Engagement (Y) saling berpengaruh positif dan signifikan. Organizational Citizenship Behavior (X2) apabila keduanya hadir secara bersamaan. Pos Indonesia KCU 20000 di Medan.

PENELITIAN LANJUTAN

1. Penelitian ini menjadi bahan masukan kepada PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 untuk lebih meningkatkan self efficacy pada karyawan di bagian emotional cues, seperti lebih memperhatikan dan memperdulikan keadaan fisiologis karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk agar lebih tenang. Hal ini juga bisa dilakukan dengan memberikan pekerjaan yang sewajarnya dan selalu memberikan apresiasi atau imbalan atas keberhasilannya dalam bekerja guna menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 akan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

2. Mengingat temuan penelitian yang telah dilakukan diharapkan kepada pihak PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 untuk lebih meningkatkan organizational citizenship behavior dalam diri karyawan terutama pada sportsmanship dengan lebih bersikap sportif terhadap seluruh karyawan dan lebih adil dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada setiap karyawan sesuai dengan porsinya sehingga tidak ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan diluar tugas utamanya. Jika organizational citizenship behavior berjalan selaras Ketika pekerja berkinerja baik, mereka akan lebih cenderung membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugas tanpa memberikan terlalu banyak tekanan pada satu orang, membiarkan semua orang bekerja dengan baik pekerjaan karyawan selesai dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.
3. Berdasarkan Indikator kuantitas kerja berkinerja lebih buruk dibandingkan pernyataan pada indikator lainnya, menurut penelitian pada variabel kinerja karyawan. Demikian peneliti mengusulkan kepada PT. Pos Indonesia KCU Medan 20000 untuk lebih meningkatkan kuantitas kerja dengan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan menanyakan progress kepada setiap pekerja agar dapat meningkatkan motivasi dan kegigihannya dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik dan Surjanti. (2018). Pengaruh Pshhological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6 No:3. Universitas Negeri Surabaya.
- Frianty Nonie. (2021). *Theory Of Planned Behavior (Mendeteksi Intensi Masyarakat Menggunakan Produk Perbankan Syariah)*. Bengkulu. Brimedia Global.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*. Universitas Harapan Medan. Vol. 3, No. 3/.
- Rostiawati Enong. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. CV Alfabeta.
- Suryani Ni Kadek, et al . (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Jawa Barat. CV. Widina Media Utama.

- Syauqia, R., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Self Efficacy And Locus Of Control On Student Enterprise Interest. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(02), 53-60.
- Widyawati Rini Septa, Karwini Ketut Ni. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 16 No: 2. Tahun 2018. Hal: 54-63.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.