

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik

*Performance,
Work Experience
and OCB*

Agus Dwi Cahya, Anggoro Wisnu Aji, Dyko Utomo
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia
E-Mail: agusdc@ustjogja.ac.id

533

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance partially, and the effect of work experience and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance simultaneously at PT. Yogyakarta Engineering Mukti Day. The research method used is quantitative with a population of 45 employees. Sampling using saturated non-probability sampling, with the entire population of 45 employees to be sampled. The data obtained were then processed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 22 for windows. The data collection technique used was a questionnaire using google forms for employees of PT. Yogyakarta Engineering Mukti Day. Data analysis techniques used in this study include reliability test, validity test, multiple linear regression test, classical assumption test through the T test, F test, and the coefficient of determination. The results of the study concluded that the variables work experience and Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially affect the performance of employees at PT. Yogyakarta Engineering Mukti Day. The results of the study conclude that the variable work experience and Organizational Citizenship Behavior (OCB) simultaneously affect the performance of employees at PT. Yogyakarta Engineering Mukti Day.

**Submitted:
AGUSTUS 2021**

**Accepted:
NOVEMBER 2021**

Keywords: *Work experience; Organizational Citizenship Behavior; Employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta pengaruh pengalaman kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 45 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling jenuh, dengan seluruh populasi yang dijadikan sampel adalah 45 karyawan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 22 for windows. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan google form untuk karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.

Kata kunci: Pengalaman kerja; Perilaku Kewarganegaraan Organisasi; Kinerja karyawan.

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 3, 2021
pp. 533-544
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v9i3.579

PENDAHULUAN

Pasca adanya pandemi *covid-19* sangat mempengaruhi kinerja karyawan di setiap perusahaan, dari yang diliburkan hingga adanya *Work From Home (WFH)*, jelas menjadi pembatas karyawan untuk bekerja secara maksimal. Masa adaptasi baru setelah adanya pandemi *covid-19* membuat banyak perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk menstabilkan dan memperbaiki sistem perusahaan yang lebih baik. Kualitas karyawan merupakan salah satu kunci dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang profesional dalam bidangnya dan mampu memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan dan berkelanjutan tergantung pada Kinerja karyawannya.

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan tulang punggung organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan mempengaruhi kinerjanya. Tak lepas dari kinerja karyawan, Menurut Bolino et al dalam (Amira, C., 2015) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi (Takeuchi et al., 2015) Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu et al., 2011).

Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Robbin & Judge, 2015)

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan dan menarik untuk dikaji adalah Pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari karyawan yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aprianto, 2019). Menurut Sastrohadiwiryono dalam Jurnal (Kerja et al., n.d.) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Menurut (Indra Basari, 2019) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Menurut (Romauli Situmeang, 2017) pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu memberikan dampak positif

bagi kemajuan perusahaan. perusahaan juga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumennya, meningkatkan keterampilan dan kompetensi para karyawannya lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Karyawan et al., 2020)

(Budihardjo, 2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. (Azizollah, Arbabisarjou; Hajipour, Reza; Mahdi, 2014) menyebutkan bahwa OCB merujuk pada perilaku yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerja, supervisor atau organisasi dan mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut (Miao, 2011) meliputi : (1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, (2) *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah, (3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, (4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dan (5) *Sportsmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Podsakoff, dkk, dalam (Budihardjo, 2011) juga mengajukan 5 dimensi OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. (Dr. Wirawan, MSI., Sp.A., M.M., 2013) menjelaskan hal tersebut. Perilaku OCB memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktifitas individu pegawai yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behavior mempunyai peran dalam perspektif yang efektif dalam penilaian kinerja karyawan, hal tersebut di teliti oleh (Suzanna, 2017) yang di dalam penelitiannya OCB memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Ticoalu, 2013) karyawan yang memiliki OCB akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, dan hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

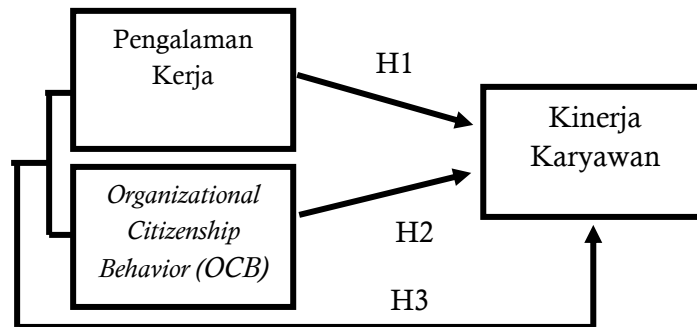
Menurut (Kasmir, 2016), "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu." Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. (Gomes, 2013), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai "Ungkapan seperti *output*, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas" Indikator kinerja karyawan menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5. Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara Pengalaman kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan di PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta masa adaptasi baru di era pandemi *covid-19*.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu :

1. Pengalaman Kerja yang terdiri dari; penguasaan, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdiri dari; *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, dan Sportmanship* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.
3. Pengalaman Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Hari Mukti Teknik Bantul Yogyakarta, selama 1 Bulan mulai April 2021 sampai dengan bulan Mei 2021. PT. Hari Mukti Teknik merupakan produsen Mesin *Laundry* berskala industri dan aneka mesin rekayasa teknik yang berada di Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus dilakukan di PT. Hari Mukti Teknik, Yogyakarta, sedangkan survei dilakukan pada Karyawan PT. Hari Mukti Teknik, Bantul, Yogyakarta. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hari Mukti Teknik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Non-Probability sampling* jenuh. Berdasarkan jumlah populasi 45 orang karyawan. maka sampel yang di gunakan semua populasi karyawan yang berjumlah 45 orang karyawan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.

Metode Pengumpulan Data penelitian ini dilakukan dengan cara : (1) Wawancara dilakukan langsung kepada pihak yang berwenang memberi keterangan sehubungan dengan data yang diperlukan, (2) Daftar pertanyaan (*questionnaire*) diberikan kepada karyawan PT. Hari Mukti Teknik yang dijadikan responden menggunakan Google forms. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan Data Primer. Data primer adalah merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan daftar koesioner terstruktur yang berisikan bagaimana tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan Pengalaman

Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta kinerja karyawan yang di sebar menggunakan *google forms* pada karyawan PT. Hari Mukti Teknik.

Variabel *independent* (bebas) penelitian ini adalah Pengalaman kerja (X1), dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2), dan Variabel *dependent* (terikat) yaitu; Kinerja Karyawan (Y). Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Mengingat gejala-gejala yang ada berkaitan dengan Pengalaman Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta kinerja karyawan lebih banyak menunjukkan suatu sikap, maka pengukuran menggunakan *Skala Likert* yaitu skor yang digunakan 1 s.d. 5 yang diterapkan secara bervariasi menurut masing - masing kategori pertanyaan. Agar penelitian yang akan dilakukan menghasilkan data yang dapat dipercaya kebenarannya, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan *skala Likert* lima poin yaitu: Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Data penelitian ini dianalisis dengan metode analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu melalui uji kualitas data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item	Person Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X1.1	0,375	0,294	0,011	valid
X1.2	0,356	0,294	0,016	valid

Sumber : Data di olah penulis 2021

Pada tabel 1.1 pengalaman kerja dijelaskan bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,294 maka di katakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Item	Person Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X2.1	0,308	0,294	0,040	Valid
X2.2	0,353	0,294	0,017	Valid
X2.3	0,327	0,294	0,029	Valid
X2.4	0,405	0,294	0,006	Valid
X2.5	0,456	0,294	0,002	Valid
X2.6	0,558	0,294	0,000	Valid
X2.7	0,455	0,294	0,002	Valid
X2.8	0,326	0,294	0,000	Valid
X2.9	0,449	0,294	0,000	Valid
X2.10	0,548	0,294	0,000	Valid
X2.11	0,512	0,294	0,000	Valid
X2.12	0,525	0,294	0,000	Valid
X2.13	0,518	0,294	0,000	Valid
X2.14	0,590	0,294	0,000	Valid
X2.15	0,379	0,294	0,010	Valid
X2.16	0,630	0,294	0,000	Valid

Sumber : Data di olah penulis 2021

Uji validitas dilakukan dengan tehnik Product Moment dari masing-masing item terhadap nilai *total factor*. Untuk membuktikan valid tidaknya suatu item instrumen penelitian, sebagaimana ketentuan dalam syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah apabila $r > 0,294$. Dengan demikian apabila korelasi antar butir dengan skor total $< 0,294$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak *valid* (Ghazali,

2018). Sejumlah 28 item instrumen penelitian yang disertakan dalam pengujian validitas, yaitu variabel Pengalaman kerja sebanyak 2 item, variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebanyak 16 item, variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item. Pada tabel 1.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di jelaskan bahwa r-hitung lebih lebih besar dari r-tabel = 0,294 maka di katakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Person Corelation	R Tabel	Sig Hitung	Keterangan
X3.1	0,796	0,294	0,000	Valid
X3.2	0,873	0,294	0,000	Valid
X3.3	0,846	0,294	0,000	Valid
X3.4	0,766	0,294	0,000	Valid
X3.5	0,760	0,294	0,000	Valid
X3.6	0,702	0,294	0,000	Valid
X3.7	0,549	0,294	0,000	Valid
X3.8	0,754	0,294	0,000	Valid
X3.9	0,751	0,294	0,000	Valid
X3.10	0,706	0,294	0,000	Valid

Sumber diolah oleh penulis (2021)

Pada tabel 1.3 kinerja karyawn dijelaskan bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,294 maka di katakan valid. Dari hasil menunjukkan bahwa untuk uji validitas instrumen variabel Pengalaman kerja (X1) sebanyak 2 item pertanyaan semuanya valid, untuk instrumen penelitian variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) sebanyak 16 item pertanyaan semuanya valid, dan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item pertanyaan semuanya juga *valid*, karena nilai yang disyaratkan dari hasil korelasi r-hitung > 0,294

Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2012), Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari penelitian ini terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

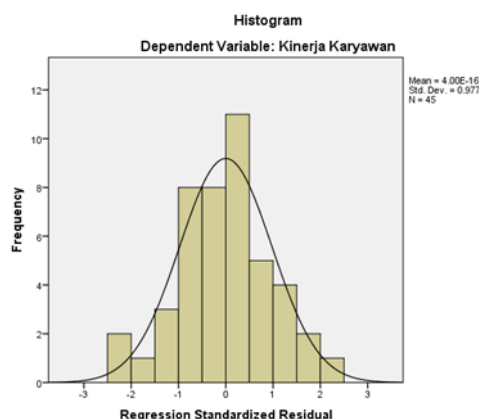
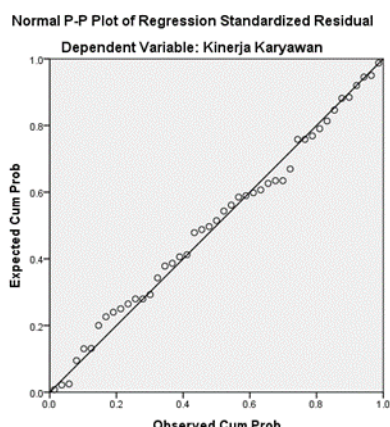
Item	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,646	0,60	reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,894	0,60	reliabel
Kinerja Karyawan	0,910	0,60	reliabel

Sumber diolah penulis (2021)

Hasil uji reliabilitas koesioner terdapat nilai *Cronbash's Alpha* variabel Pengalaman kerja (X1) sebesar 0,646, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) sebesar 0,894, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,910. Nilai Cronbah's Alpha semua kuesioner tersebut > 0,6. Dengan demikian kuesioner ini dikatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*. Regresi memenuhi asumsi jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kurva Normal *P-Plot*

Gambar 3 Histogram

Pada Kurva Normal *P-plot* diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 3 diatas bahwa tampilan histogram memberikan pola distribusi ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal. Uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolomogrov-Smirnov*:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23771754
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Signifikansi* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan atau pengaruh antar variabel bebas (independen) melalui besaran koefisien korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinieritas VIF dan *tolerance* dapat dilihat sebagai berikut:

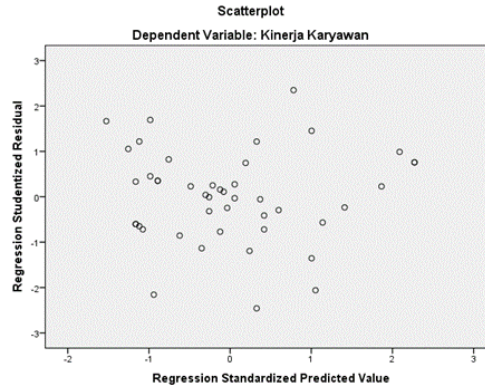
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

	Variabel	Tolerance	VIF
	Pengalaman kerja	0,732	1,366
Organizational Citizenship Behavior		0,732	1,366

Sumber : Output SPSS versi 22. Diolah penulis 2021

Hasil perhitungan dari nilai *tolerance* pengalaman kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebesar 0,732. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari nilai *tolerance* karena memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dilihat dari nilai VIF pengalaman kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebesar 1,366. Ini menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai $VIF \geq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual yang satu dengan observasi lain. Jika residual mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika varians tidak sama disebut heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y=Y prediksi Y rill) menyebar dibawah atau diatas titik angka 0 pada sumbu Y tidak mempunyai pola yang teratur (Ghozali, 2016)



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Penelitian ini di uji dengan dengan uji *Durbin-Watson Cochrane-Orcutt* untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, sehingga di peroleh hasil uji autokorelasi sebahai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi *Durbin-watson Cochrane Orcutt*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.552	2.94937	1.833

a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Sumber : *Output* SPSS versi 22. Diolah penulis 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 1,833, nilai ini merupakan nilai uji autokorelasi, yaitu independensi antar residual yang kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai dU dan dL. Dalam tabel *Durbin-Watson* statistik 5% dengan n = 45 dan k = 2, yang dapat dinilai dU = 1,6148 dan dL = 1,4298. Dari hasil pengolahan data yang mendapatkan hasil DW sebesar 1,833, nilai tersebut lebih besar dari du (1,6148) dan lebih kecil dari 4 – du (2,3852) $dU < DW < 4 - dU = 1,6148 < 1,833 < 2,3852$ jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi, maka bisa masuk ke tahap analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.488	4.956	
Pengalaman Kerja	.314	.556	.070
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.463	.084	.687

Sumber : *Output* SPSS versi 22, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,488 + 0,314X_1 + 0,463X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = 7,488

b1 = 0,314

b2 = 0,463

X1 = Pengalaman kerja

X2 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Nilai a sebesar 7,488 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel pengalaman kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,314, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pengalaman kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,314, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,463, menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,463, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.505	3.314

a. Predictors: (Constant), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Pengalaman Kerja

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,527. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen Pengalaman kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Hari Mukti Teknik, Kec. Kasihan, Bantul Yogyakarta.

Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)	24.304	5.097		4.768	.000
	Pengalaman Kerja	1.909	.618	.426	3.086	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 22. Diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung 3,085 > t tabel 2,018. Maka Ho1 di tolak dan Ha1 di terima. Artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial OCB

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)	8.480	4.598		1.844	.072
	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	.488	.071	.724	6.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22, diolah penulis 2021

Sesuai dengan tabel diatas, yaitu hasil dari uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,875 > t$ tabel 2,018. Maka Ho2 di tolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	514.401	2	257.200	23.420	.000 ^b
Residual	461.244	42	10.982		
Total	975.644	44			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), *Organizational Citizenship Behavior*, Pengalaman Kerja

Dari tabel diatas dapat di ketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pengalaman kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $23,420 > f$ tabel 3,2. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 di tolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja di peroleh nilai t- hitung sebesar 3,085 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT. Hari Mukti Teknik dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Hasil penelitian menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Dari hasil penelitian yang di lakukan di PT. Hari Mukti Teknik yang mempunyai pengalaman kerja cukup baik maka akan memberikan dampak yang positif bagi penguasaan dan keterampilan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang sudah di lakukan oleh (Romauli Situmeang, 2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja mampu memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Karyawan et al., 2020) yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sullutenggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di peroleh nilai t-hitung sebesar 6,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang kedua menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT. Hari Mukti Teknik dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam membantu rekan kerja, supervisor atau organisasi dan mencakup tindakan seperti mendukung rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari

deskripsi pekerjaan, berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi di PT. Hari Mukti Teknik. Hasil ini mendukung penelitian yang sudah dilakukan oleh (Suzanna, 2017) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai peran dalam perspektif yang efektif dalam penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ticoalu, 2013) yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.
2. Hasil uji variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.
3. Hasil uji variabel Pengalaman kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amira, C., R. L. dan H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*, 4, 201–210.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [3] Aprianto, R. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- [4] Azizollah, Arbabisarjou; Hajipour, Reza; Mahdi, S. S. (2014). The Correlation Between Justice and *Organizational Citizenship Behavior* and *Organizational Identity* Among Nurses. *Global Journal of Health Science*, 6.6, 252–260.
- [5] Budihardjo, A. (2011). *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Teori Untuk Mengungkap “Kotak Hitam” Organisasi*. Prasetiya Mulya Publishing.
- [6] Cahyani, B. and Sujana, S., 2018. The Influence of Reliability, Assurance, Tangible, Empathy And Responsiveness That Determine Buying Interest To Pt. Panorama Land. In *International Conference On Accounting And Management Science 2018* (pp. 165-169).
- [7] Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- [8] Dr. Wirawan, MSI., Sp.A., M.M., M. S. (2013). *KEPEMIMPINAN Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- [10] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8) (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- [12] Ikhwan, A., Zuhdi, S., Apriyanto, A., Irmawati, S. and Weke, I.S., 2020. Market and social collateral damage of wuhan coronavirus. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), pp.1755-1759.

- [13] Indra Basari. (2019). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [14] Iqbal, M. and Sujana, S., 2021. Pengaruh Experiential Marketing Dan Fasilitas Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pada Jungleland Adventure Theme Park. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Kesatuan*, 2(2), pp.71-80.
- [15] Karyawan, K., Pt, P., Persero, P. L. N., Suluttenggo, W., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 503–513. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27783>
- [16] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- [17] Kerja, P. P., Kinerja, M. T., & Manado, A. T. (n.d.). *ISSN 2303-1174 R.S.Ratulangi., A.S.Soegoto*. 4(4), 322–334.
- [18] Miao, R.-T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12.2, 105–127.
- [19] Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* (16th ed.). akarta. Salemba Empat.
- [20] Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- [21] Solihin, S. and Zuhdi, S., 2021. Pengaruh Kualitas Website dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Keputusan Pembelian Online. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 1(1), pp.13-22.
- [22] Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- [23] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [25] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.
- [27] Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C. C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239–1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- [28] Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 782–790.