

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN

#### 4.1 . Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan didapatkan data karakteristik responden sebagai berikut:

##### 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		jenis.kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	18	60.0	60.0	100.0

**jenis.kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah frekuensi 18 responden dengan nilai persentase 60% dari total responden sebanyak 30 responden.

**4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidik**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan****Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma I/II/III/IV	3	10.0	10.0	10.0
Strata 1	27	90.0	90.0	100.0

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma I/II/III/IV	3	10.0	10.0	10.0
Strata 1	27	90.0	90.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana dengan jumlah frekuensi 27 responden dengan nilai persentase 90% dari total responden sebanyak 30 responden.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

##### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	11	36.7	36.7	36.7
31-40 tahun	17	56.7	56.7	93.3

41-50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki usia 31-40 tahun dengan jumlah frekuensi 17 responden dan nilai persentase 56,7% dari total responden sebanyak 30 responden.

#### **4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

##### **Lama Berkerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	11	36.7	36.7	36.7
6-10 tahun	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berkerja selama 6 - 10 tahun dengan jumlah frekuensi

19 responden dengan nilai persentase 63,3% dari total responden sebanyak 30 responden.

## **4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji instrumen digunakan untuk menilai apakah instrument penelitian yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian ini. Instrument penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji coba instrument yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

### **4.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner. Kuisisioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuisisioner tersebut<sup>88</sup>. Hasil validitas dapat diketahui pada semua item pertanyaan jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti valid, demikian sebaliknya jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

---

<sup>88</sup> Ce Gunawan, *Loc-Cit*

maka tidak valid.<sup>89</sup> Dengan  $N = 30$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $r$ -tabel sebesar 0,361. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

	Item	r-hitung	r-tabel	.Sig	Ket
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	X1.1	0,688	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,556	0,361	0,001	Valid
	X1.3	0,547	0,361	0,002	Valid
	X1.4	0,591	0,361	0,001	Valid
	X1.5	0,688	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,394	0,361	0,031	Valid
	X1.7	0,508	0,361	0,004	Valid
	X1.8	0,539	0,361	0,002	Valid
	X1.9	0,402	0,361	0,028	Valid
	X1.10	0,380	0,361	0,038	Valid
Pemberdayaan Karyawan	X2.1	0,666	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,677	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,769	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,822	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,571	0,361	0,001	Valid
	X2.6	0,62	0,361	0,049	Valid
	X2.7	0,692	0,361	0,000	Valid
<i>Self Of Efficacy</i>	X3.1	0,645	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,686	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,604	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0,627	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,444	0,361	0,014	Valid

<sup>89</sup> Aziz Alimul Hidayat, *Loc-Cit*

	X3.6	0,661	0,361	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,770	0,361	0,000	Valid
	Y1.2	0,564	0,361	0,001	Valid
	Y1.3	0,656	0,361	0,000	Valid
	Y1.4	0,640	0,361	0,000	Valid
	Y1.5	0,806	0,361	0,000	Valid
	Y1.6	0,365	0,361	0,047	Valid
	Y1.7	0,477	0,361	0,008	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas instrument pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361 dengan  $N = 30$  sampel dan semua item pertanyaan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05, artinya semua item valid.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Reabilitas terkait dengan keandalan alat ukur, dimana seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika ditetapkan pada sampel yang sama.<sup>90</sup> Nilai reabilitas dapat dilihat dari *koefisien Cronbach's Alpha*. *Koefisien Cronbach's alpha* yang umumnya digunakan sebagai alat ukur

---

<sup>90</sup> Sufren, Yonathan Natanael, *Loc-Cit*

memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's alpha</i></b>	<b>Kriteria</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.685	0.60	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0.772	0.60	Reliable
<i>Self Of Efficacy</i>	0.653	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.718	0.60	Reliabel

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.6 apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* masing- masing variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti reliable.

### **4.3. Hasil Analisis Data**

#### **4.3.1. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.3.1.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian.

Sebuah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal *Kolmogorov-Smirnov*.<sup>91</sup> Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas data yang diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	,92658858
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,161
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,883
Asymp. Sig. (2-tailed)		,416

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Dari Tabel 4.7 diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,416 yang artinya lebih besar dari nilai signifikansi

---

<sup>91</sup> Jubilee Enterprise, *Loc-Cit*

0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal.

#### 4.3.1.2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji linieritas disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Linier**

	linierity	Sig.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,604	0,000
Pemberdayaan Karyawan	0,803	0,000
<i>Self Of Efficacy</i>	0,162	0,006

*Sumber: Data Primer diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.8 dari variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* diperoleh nilai signifikansi *linierity* sebesar  $0,000 < \alpha =$

0,05, artinya variabel tersebut terdapat hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.1.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut dengan *homoskedastisitas*.<sup>92</sup>

Dimana dalam penelitian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* SPSS, metode ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residualsatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedostisitas dan

---

<sup>92</sup> *Ibid*, Hlm: 122

jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig.  $> \alpha = 0.05$  maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig.  $< \alpha = 0.05$  maka artinya terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,999	1,492		1,340	,192
	X1	-,101	,094	-,509	-1,074	,293
	X2	-,012	,083	-,051	-,150	,882
	X3	,126	,080	,487	1,567	,129

a. Dependent Variable: ABRISED

*Sumber: Data Promer Diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat dari semua variabel bebas (independen) memiliki nilai Signifikasi  $> 0,05$ , maka dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

#### 4.3.1.4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.<sup>93</sup> Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

Melihat nilai *tolerance*:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0.10$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0.10$  maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

1. Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

---

<sup>93</sup> Nicolaus Duli, *Loc-Cit*

2. Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.160	2.154		1.002	.325		
TOTAL.X 1	.784	.136	1.050	5.772	.000	.146	6.841
TOTAL.X 2	.137	.120	.151	1.139	.265	.277	3.610
TOTAL.X 3	-.371	.116	-.382	-3.198	.004	.339	2.947

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari semua variable *organizational citizenship behavior*, pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* memenuhi nilai *tolerance* dan VIF. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* variabel *organizational citizenship behavior* (ocb) 0,146, variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,277 dan variabel *self of efficacy* sebesar 0,399 yang artinya nilai tersebut > 0,1. Sedangkan VIF variabel *organizational citizenship behavior*

sebesar 6,841, variable pemberdayaan karyawan sebesar 3,610 dan variabel *self of efficacy* sebesar 2,947 yang artinya  $< 10$ . Artinya dari kedua variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinieritas.

#### 4.3.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis permasalahan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu metode yang menganalisis pengaruh antara dua atau lebih variabel. Khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen.<sup>94</sup>

Adapun hasil uji linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Analisis Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,160	2,154		1,002	,325
X1	,784	,136	1,050	5,772	,000
X2	,137	,120	,151	1,139	,265
X3	-,371	,116	-,382	-3,198	,004

<sup>94</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2012),

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan Tabel 4.11, maka persamaan garis regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = (2.160) + (0,784) X1 + (0,137) X2 + (-0,371) X3$$

- a.  $a = 2,160$  artinya Menunjukkan nilai konstanta dari kinerja karyawan, yang berarti jika pengaruh *organizational citizenship behavior*, pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,160.
- b.  $b_1 = 0,784$  artinya apabila penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,784 satuan. Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c.  $b_2 = 0,137$  artinya apabila penilaian terhadap variabel pemberdayaan karyawan meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,137 satuan. Variabel pemberdayaan karyawan memiliki arah pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- d.  $b_3 = -0,371$  artinya apabila penilaian terhadap variabel *self of efficacy* meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,371 satuan. Variabel *self of efficacy* memiliki arah pengaruh negative terhadap variabel kinerja karyawan.
- e. *Standar error* sebesar 2,154 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 2,154 dari satuan semakin kecil angka standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

### 4.3.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.3.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat<sup>95</sup>.

Adapun hasil uji F (simultan) disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.968	3	57.656	60.207	.000 <sup>a</sup>
Residual	24.898	26	.958		
Total	197.867	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X2, TOTAL.X1

*Sumber: Data Primer Diolah 2021*

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, maka diketahui hasil uji F- hitung sebesar 60,207 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F-hitung 60,207 lebih besar dari F-

---

<sup>95</sup>Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Yogyakarta: Percetakan Universitas Diponegoro, 2012)

tabel 2,98 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh secara simultan antara *organizational citizenship behavior*, pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor cabang Palembang.

#### 4.3.3.2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Adapun hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini disajikan dalam tabel perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.160	2.154		1.002	.325
TOTAL.X1	.784	.136	1.050	5.772	.000

TOTAL.X2	.137	.120	.151	1.139	.265
TOTAL.X3	-.371	.116	-.382	-3.198	.004

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1

*Sumber: Data primer Diolah 2021*

Berdasarkan tabel 4.13 nilai t-tabel  $df = n - k : 30 - 4 = 26$  dan  $Alpha$  0,05 adalah 2,056 jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel  $> 2,056$  berarti berpengaruh, sedangkan apabila nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel  $< 2,056$  maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Dengan demikian maka pengaruh masing-masing variabe sebagai berikut:

**1) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,772 yang artinya nilai t-hitung  $> t$ -tabel ( $5,772 > 2,056$ ) dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,139 yang artinya nilai t-hitung < t-tabel ( $1,139 < 2,056$ ) dengan nilai signifikansi  $0,265 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Pengaruh *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,198 yang artinya nilai t-hitung > t-tabel ( $-3,198 > 2,056$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya secara parsial *self of efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.3.4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 <sup>a</sup>	,874	,860	,979

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

*Sumber: Data primer Diolah 2021*

Dari Tabel 4.14 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,860 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen yaitu antara *organizational citizenship behavior*, pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* sebesar 86,0% sedangkan sisanya sebesar 14 % dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

## 1) Pembahasan

### a) Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor cabang Palembang.

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi kepada pengefektifan organisasi. Dengan kata lain *organizational citizenship behavior* merupakan merupakan gaya seseorang melainkan bukan tuntutan tugasnya, namun lebih kedalam kesukarelaan. Maka dari itu karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* adalah karyawan yang sangat berpotensi dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *organizational citizenship behavior* yang

tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t dengan nilai t-hitung adalah sebesar 5,772 dan nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung 5,772 lebih besar dari pada t-tabel 2,056 dan nilai signifikan lebih kecil dari  $< 0.05$  maka secara parsial *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pangestu, 2015)

**b) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor cabang Palembang.**

Pemberdayaan karyawan adalah program pengajaran kepada karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap

hasil. Dengan pemberdayaan diharapkan bahwa organisasi mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan dengan efektif dan sangat efisien.

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setinggi-tingginya pemberdayaan karyawan yang berada dilingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pengujian uji t yang menghasilkan nilai t-hitung 1,139 dan nilai signifikansi sebesar 0,265, Karena nilai t-hitung 1,139 lebih kecil dari pada t-tabel 2,056 ( $1,139 < 2,056$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka secara parsial pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rini & Hazizma, 2013)

**c) Pengaruh *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.**

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui bahwa *self of efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *self of efficacy* yang dimiliki para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t dengan nilai t-hitung adalah sebesar -3,198 dan nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai t-hitung -3,198 lebih besar dari pada t tabel 2,056 ( $-3,198 > 2,056$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka secara parsial *self of efficacy* berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh para peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa *self of efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Handa, 2018).