

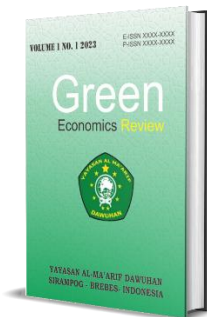


Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Efikasi Diri, dan *Soft Skills* Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy, and Soft Skills on Employee Performance

Myrza Latifah, Qristin Violinda, Noventia Karina Putri

Universitas PGRI Semarang, Indonesia



ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 November 2024

Accepted 20 December 2024

Publish 30 December 2024

Keywords:

Organizational Citizenship Behavior, Efikasi Diri, Soft Skills, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy, and Soft Skills which simultaneously have a positive effect on the performance of PGRI University Semarang employees. This research uses a quantitative approach with data analysis techniques using descriptive statistics. The population in this research is employees of PGRI University Semarang, the sample used is 57 people. Organizational Citizenship Behavior (X1) partially has no effect on the performance of PGRI Semarang University employees. This can be proven by the t calculated results on the Organizational Citizenship Behavior (X1) variable of 1.012, thus the t calculated is smaller than the t table ($1.012 < 2.397$) and the significant value is > 0.05 . So it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected, which means that Organizational Citizenship Behavior (X1) has no significant effect on employee performance (Y). Self-Efficacy (X2) partially influences the performance of PGRI Semarang University employees. This can be proven by the t calculated results on the Self Efficacy variable (X2) of 5.724, thus the t calculated is smaller than the t table ($5.724 > 2.397$) and the significant value is < 0.05 . So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that Self-Efficacy (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Soft Skills (X3) partially influence the performance of PGRI University Semarang employees. This can be proven by the calculated t result on the Soft Skill variable (X3) of 9.439, thus the calculated t is smaller than the t table ($9.439 > 2.397$) and the significant value is < 0.05 . So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means Soft Skill (X3) has a significant effect on employee performance (Y). Organizational Citizenship Behavior (X1), Self-Efficacy (X2) and Soft Skills (X3) simultaneously (together) influence Employee Performance (Y). This can be seen from the calculated F test results which obtained a significance value of 393.684 and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the variables Organizational Citizenship Behavior (X1), Self-Efficacy (X2) and Soft Skills (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y).

@ Green Economics Review



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Introduction

Era globalisasi dunia ditandai dengan perkembangan yang semakin pesat di segala bidang kegiatan. Globalisasi yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan berbagai sektor kegiatan di Indonesia. Globalisasi yang muncul adalah persaingan global, bisnis global, perusahaan global, dan organisasi global. Persaingan di dunia kerja sangat ketat, sehingga organisasi dihadapkan pada efisiensi dan daya saing yang tinggi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Destari, 2023).

Salah satu elemen yang benar-benar berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi adalah tenaga kerjanya. Namun, manusia adalah makhluk yang memiliki kebutuhan, keinginan, ambisi, dan ide-ide. Mengingat bahwa aspek-aspek ini dapat memengaruhi kinerja, komitmen, dan kesetiaan serta rasa cinta terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka hal ini seharusnya menjadi fokus utama (Hasibuan, 2019).

Karyawan sering kali mengalokasikan energinya melebihi kebutuhan pekerjaannya. Hal ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan secara umum diterima bahwa tindakan ini juga akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Selain menyelesaikan tanggung jawab utamanya, anggota organisasi harus bersedia melakukan tugas tambahan, seperti bekerja sama, mendukung, berkontribusi, berperan aktif, menawarkan layanan tambahan, dan ingin memanfaatkan jam kerjanya sebaik-baiknya (Putri, 2021)

Seseorang bekerja lebih keras dan konsisten menghasilkan karya terbaiknya ketika ia percaya pada kemampuannya sendiri dan mampu menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Ungkapan ini mengisyaratkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja pribadi. Sejumlah penelitian menyajikan data empiris substansial yang menunjukkan dampak menguntungkan dari efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja individu (Widyawati, 2018).

Seseorang yang memiliki *soft skill* dapat menginspirasi diri sendiri, berinisiatif, memahami apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya dengan sukses, mengatasi permasalahan kecil yang muncul tiba-tiba, dan terus eksis jika tidak ditangani. Meskipun *soft skill* merupakan kualitas bawaan yang harus dikembangkan melalui kerja keras, namun *soft skill* tidak bersifat statis; mereka dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan disempurnakan melalui pengalaman kerja. Apa yang semula disebut kecerdasan emosional telah berkembang menjadi gagasan *soft skill*. Menurut Wahyuni (2019), *soft talent* adalah bakat yang melampaui kemampuan akademis dan teknis serta menekankan kualitas interpersonal dan intrapersonal.

Literature Review

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil usahanya dalam mencapai tujuan organisasi baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu kerja, dan kerjasama. Kinerja, kemudian, adalah jumlah dan kualitas *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering digabungkan dengan sejumlah faktor independen yang mempengaruhinya, antara lain lingkungan kerja, motivasi, dan gaji (Sutrisno, 2019).

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Secara umum, perilaku kewargaan organisasi memandang pekerja sebagai makhluk sosial dan bukan sebagai individu yang egois (Putri, 2023). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagaimana dijelaskan oleh Organ dalam Mahendra (2020) adalah aktivitas individu bebas yang tidak terikat secara spesifik atau langsung dengan sistem penghargaan dan dapat meningkatkan efisiensi operasional organisasi.

Efikasi Diri

Theory of Planned Behavior dari Ajzen yang berfokus pada perilaku tertentu pada individu, mendefinisikan *self ability* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan

dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan, dimana tindakan tersebut diberikan untuk menghasilkan pencapaian atau tujuan hidupnya. Efikasi diri yang dirasakan oleh individu dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian di masa depan. Dengan tambahan variabel *Perceived Behavior Control* yang sering dikenal secara operasional sebagai *self efisiensi* atau kontrol perilaku, Grizzell memperjelas bahwa *Theory of Planned Behavior* merupakan penyempurnaan dari *Theory of Reasoned Action* (Putri, 2023).

Soft Skill

Soft skill adalah kemampuan mengelola diri sendiri (*interpersonal skill*) dan berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*), yang dapat membantu seseorang mengembangkan karirnya secara maksimal (Halensi, 2023).

Hipotesis

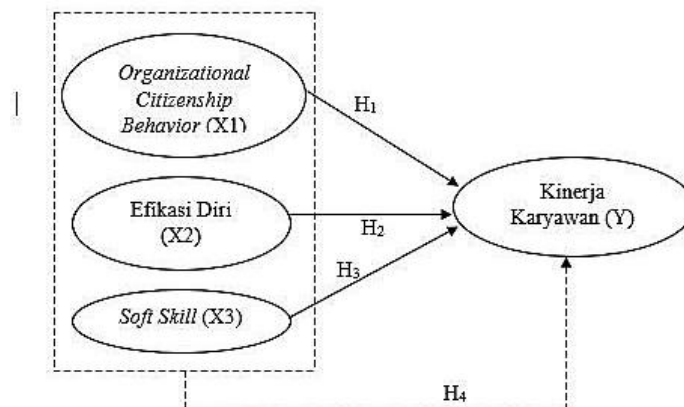
Tingginya tingkat efikasi diri, *organizational citizenship behavior*, dan *soft skill* terhadap kinerja akan membuat karyawan ingin bertahan lebih lama di perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong perilaku teliti, dimana karyawan akan berusaha melampaui apa yang diharapkan dari dirinya. diantisipasi oleh dunia usaha. Karyawan akan bersedia melakukan hal-hal di luar tugasnya, seperti menjadi sukarelawan membantu rekan-rekannya yang kesulitan agar tidak menderita, jika mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan dan didukung oleh infrastruktur yang tersedia untuk karyawan terbaik. mengganggu operasional bisnis. Selain itu akan menumbuhkan keinginan untuk bertahan dalam kondisi yang kurang sempurna dengan menghindari menimbulkan masalah yang bersifat negatif (*sportmanship*).

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang melihat data dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT.” Menurut Telkom Sumatra dari Novia Sari Siahian dan Humisar Sihombing (2019), kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh *soft skill* maupun *self efikasi*, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, berikut hipotesis penelitiannya

- H₁ : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : *organizational citizenship behavior, efikasi diri, soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Model Empiris Penelitian

Asumsi-asumsi abstrak mengenai korelasi antar variabel yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut diwujudkan dalam model empiris. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor independennya adalah efikasi diri, *soft skill*, dan *organizational citizenship behavior*.



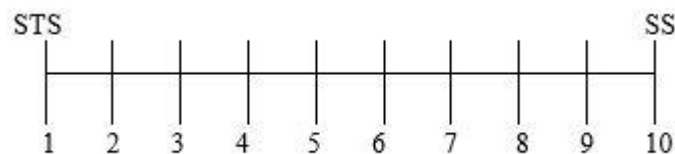
Method, Data, and Analysis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif sebagai bagian dari metodologi analisis datanya. Menurut Sugiyono (2019), teknik kuantitatif merupakan pendekatan positivis yang digunakan untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi ide penelitian. Dari pengumpulan dan pengolahan data hingga temuan, penelitian kuantitatif sangat bergantung pada data numerik.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *probability sampling* yaitu teknik sampling dengan setiap anggota populasi memiliki peluang sama dipilih menjadi sampel dengan peluang sama dipilih menjadi sampel. Seperti akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan Universitas PGRI Semarang, maka sampel sumber datanya adalah orang yang bekerja di Universitas PGRI Semarang, sampel harus memiliki karakter atau kualitas tertentu. Sampel yang akan digunakan sebanyak 57 karyawan Universitas PGRI Semarang.

Pengumpulan jawaban dilaksanakan lewat kuesioner dan pengukuran menggunakan skala interval, yaitu jenis skala yang memungkinkan dilakukannya beberapa operasi aritmetika pada informasi yang diperoleh dari para responden. Skala interval ini memberikan kemampuan untuk mengevaluasi perbedaan preferensi masing-masing responden. Jenis skala interval yang diterapkan dalam studi ini adalah bipolar adjective, yang merupakan pengembangan dari skala semantik dengan harapan dapat menghasilkan data yang terukur dalam interval. Skala yang diterapkan memiliki rentang dari 1 hingga 10, dengan tujuan untuk meminimalkan jawaban yang cenderung berada di tengah. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah hasil yang terpusat pada kategori tengah. Penjelasan mengenai cara memberikan skor atau nilai pada pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1. Skala *Bipolar Adjective*



Nomor 1 menunjukkan bahwa partisipan sangat menolak pernyataan yang diajukan, sementara nomor 10 menunjukkan bahwa partisipan sangat setuju dengan pernyataan tersebut

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indikator yang mencerminkan sejauh mana keakuratan atau kehandalan sebuah alat ukur. Formula yang dipakai untuk menentukan validitas tes dalam studi ini adalah rumus korelasi product moment dengan nilai mentah, yang dapat diketahui melalui rumus (Arikunto, 2020).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Hasil r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna, yaitu: (1) ada tidaknya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

2. Uji Reliabilitas

Dalam kasus imajiner ini, untuk mencari reliabilitasnya digunakan rumus *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{(k - 1)} = \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Uji ketahanan dilaksanakan setelah proses validasi dan yang diuji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang telah terverifikasi. Nilai Cronbach's alpha berada dalam rentang 0,50 hingga 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang ideal adalah yang mendekati distribusi normal atau benar-benar normal. Normalitas pada dasarnya dapat diketahui dengan mengamati sebaran data (titik) pada sumbu histogram residual
 - b. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengecek apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel independen
 - c. Uji Heteroskedastisitas
Adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terdapat variabel dalam model yang tidak konstan. Untuk mengetahui apakah ada gejala heteroskedastisitas, kita dapat memeriksa pola yang muncul pada nilai residu dari model. Beberapa metode yang bisa digunakan antara lain metode grafik Park Gleyser, Barlet, dan Spearman
4. Uji Regresi Linier Berganda
Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, serta menentukan apakah pengaruh tersebut bersifat positif atau negatif. Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots b_nX_n$$

Result and Discussion

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian telah benar-benar mencerminkan variabel-variabel yang diukur atau dengan kata lain validitas yaitu sifat yang menunjukkan adanya kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Pengukuran validitas tersebut ditujukan kepada kinerja karyawan Universitas PGRI Semarang yang diambil dalam pengujian ini sebanyak 57 responden.

Tabel 4.1 Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (X₁)

Pernyataan	Faktor Loading	Keputusan
1	0,915	Valid
2	0,968	Valid
3	0,957	Valid
4	0,915	Valid
5	0,982	Valid
6	0,982	Valid
7	0,640	Valid
8	0,590	Valid
9	0,590	Valid
10	0,518	Valid
11	0,982	Valid
12	0,982	Valid
13	0,690	Valid
14	0,690	Valid
15	0,982	Valid
16	0,982	Valid
17	0,902	Valid
18	0,690	Valid
19	0,606	Valid
20	0,690	Valid

Tabel 4.2 Validitas Efikasi Diri (X_2)

Pernyataan	Faktor Loading	Keputusan
21	0,969	Valid
22	0,969	Valid
23	0,969	Valid
24	0,849	Valid
25	0,969	Valid
26	0,969	Valid
27	0,664	Valid
28	0,969	Valid
29	0,890	Valid
30	0,952	Valid
31	0,664	Valid
32	0,758	Valid

Tabel 4.3 Validitas *Soft Skill* (X_3)

Pernyataan	Faktor Loading	Keputusan
33	0,986	Valid
34	0,917	Valid
35	0,917	Valid
36	0,917	Valid
37	0,986	Valid
38	0,986	Valid
39	0,986	Valid
40	0,986	Valid
41	0,986	Valid
42	0,762	Valid
43	0,629	Valid
44	0,629	Valid

Tabel 4.4 Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Faktor Loading	Keputusan
45	0,955	Valid
46	0,955	Valid
47	0,955	Valid
48	0,798	Valid
49	0,955	Valid
50	0,668	Valid
51	0,911	Valid
52	0,955	Valid
53	0,955	Valid
54	0,911	Valid
55	0,911	Valid
56	0,911	Valid
57	0,943	Valid
58	0,911	Valid
59	0,911	Valid
60	0,928	Valid
61	0,911	Valid
62	0,892	Valid
63	0,892	Valid
64	0,892	Valid

Pernyataan	Faktor Loading	Keputusan
65	0,691	Valid
66	0,922	Valid
67	0,892	Valid
68	0,674	Valid
69	0,888	Valid

Berdasarkan tabel Uji Validitas untuk seluruh instrumen-instrumen dari 4 variabel dapat dikatakan valid berdasarkan faktor loading > 0,50. Dengan kata lain terdapat konsistensi internal dalam pertanyaan-pertanyaan tersebut sehingga dapat membentuk konstruk dari setiap variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Setelah diperoleh koefisien reliabilitas kemudian dikonsultasikan dengan korelasi produk momen pada taraf signifikan 5%. Apabila $r_{11} \geq r_{tabel}$ maka dikatakan instrumen tersebut reliabel, sedangkan apabila $r_{11} \leq r_{tabel}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabelnya:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kualitas Produk (X ₁)	0,971	>0,70	Reliabel
2.	Pengalaman Merk(X ₂)	0,975	>0,70	Reliabel
3.	Keputusan Pembelian (Y)	0,978	>0,70	Reliabel

Data tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 dan bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama serta akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.28025685
Most Extreme Differences	Absolute	.189
	Positive	.145
	Negative	-.189
Kolmogorov-Smirnov Z		1.424
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirov diketahui nilai signifikansi $1,424 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.388	18.182		.901	.371		
1 Organizational Citizenship Behavior	.120	.118	.034	1.012	.316	.698	1.432
Efikasi Diri	1.254	.219	.377	5.724	.000	.187	5.349
Soft Skill	2.244	.238	.631	9.439	.000	.181	5.513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas bahwa nilai tolerance lebih dari $> 0,10$ sebesar $(0,698 > 0,10)$ dan nilai VIP kurang dari $< 10,0$ $(1,432 < 10,0)$. Dengan demikian tidak terjadinya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya masalah *heteroskedastisitas* dalam model regresi estimasi dapat dilakukan dengan Uji *Glejser* (Ghozali, 2013). Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresi nilai *absolut* residual terhadap variabel bebas. Jika nilai signifikansi di atas *alpha* 5% maka dinyatakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* sedangkan jika nilai signifikansi di bawah *alpha* 5% maka terjadi masalah *heteroskedastisitas*.

Tabel 4.8 Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	16.388	18.182		.901	.371		
1 Organizational Citizenship Behavior	.120	.118	.034	1.012	.316	.698	1.432
Efikasi Diri	1.254	.219	.377	5.724	.000	.187	5.349
Soft Skill	2.244	.238	.631	9.439	.000	.181	5.513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai sigifikansi (Sig.) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) adalah 0,316, variabel Efikasi Diri (X_2) adalah 0,00, Sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Soft Skill* (X_3) adalah 0,00. Karena nilai signifikansi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Namun untuk 2 variabel Efikasi Diri (X_2) dan variabel *Soft Skill* (X_3) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.9 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	16.388	18.182	.901	.371
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.120	.118	.034	1.012
	Efikasi Diri	1.254	.219	.377	5.724
	<i>Soft Skill</i>	2.244	.238	.631	9.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 16,388 + 0,120 X_1 + 1,254X_2 + 2,244 X_3$.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	16.388	18.182	.901	.371
1	OCB	.120	.118	.034	1.012
	Efikasi Diri	1.254	.219	.377	5.724
	<i>Soft Skill</i>	2.244	.238	.631	9.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas maupun terikat, maka t tabel yang didapat adalah 2,397.

- 1) Nilai t hitung pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) sebesar 1,012 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,012 < 2,397$) dan nilai signifikannya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
- 2) Nilai t hitung pada variabel Efikasi Diri (X_2) sebesar 5,724 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($5,724 > 2,397$) dan nilai signifikannya $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Efikasi Diri (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
- 3) Nilai t hitung pada variabel *Soft Skill* (X_3) sebesar 9,439 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($9,439 > 2,397$) dan nilai signifikannya $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Soft Skill* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

b. Uji F

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49219.304	3	16406.435	393.684	.000 ^b
	Residual	2208.731	53	41.674		

Total	51428.035	56
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		
b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Organizational Citizenship Behavior, Efikasi Diri		

Nilai F hitung sebesar 393,684 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan *Soft Skill* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.957	.955	6.456

- a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Organizational Citizenship Behavior, Efikasi Diri
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi adalah 0,957. Dalam uji koefisien determinasi angka 1 menunjukkan nilai 100%, yang berarti semua variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Kemudian dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,957 diartikan menjadi 95,7%. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan *Soft Skill* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,7% sedangkan sisanya 4,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Conclusion

1. *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universtas PGRI Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t hitung pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) sebesar 1,012 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,012 < 2,397$) dan nilai signifikannya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Efikasi Diri (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universtas PGRI Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t hitung pada variabel Efikas Diri (X_2) sebesar 5,724 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($5,724 > 2,397$) dan nilai signifikannya $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Efikasi Diri (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
3. *Soft Skill* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI Semarang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil t hitung pada variabel *Soft Skill* (X_2) sebesar 9,439 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($9,439 > 2,397$) dan nilai signifikannya $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Soft Skill* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
4. *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan *Soft Skill* (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F hitung yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 393,684 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan *Soft Skill* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

References

- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Destari, Annisa, Novie. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 7 No 2 ISSN: 2614-3097
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Halensi, Refi. (2023). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong*. Skripsi. Curup: Institit Agama Islam Negeri
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hikmah. (2023). *Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pengaruh Dan Penerapan Pada Karyawan PT Bank Sulselbar Makassar*. Jurnal Manajemen. ISSN 2715-7695
- Mahendra, I Made, Bayu. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Di Sun Island Hotel & Spa Legian*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Putri, Alda, Adelia. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar)*. Skripsi. Malang: Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

