

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITYZENSHIP BEHAVIOR (OCB), EMPOWERMENT, TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada LUWES GADING SOLO)

Dessi Primawestri Indah Prabandari^{1*}, Suyatmin Waskito Adi²

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah

*Korespondensi Penulis: primawestriindah@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Organizational Cityzenship BehavOCB), Empowerment, Total Quality Management (TQM) and Self Efficacy on employee performance in Luwes Gading Solo. Data collection techniques through questionnaires. The number of respondents is 100 employees. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique is purposive sampling. The results showed that Empowerment and Self Efficacy had an effect on the performance of Luwes Gading Solo employees, while OCB and TQM had no effect on the performance of Luwes Gading Solo employees.*

Keywords: *Employee Performance; Empowerment; Organizational Cityzenship Behavior (OCB); Total Quality Management (TQM); Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini semakin erat, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang lebih efektif guna mencapai target bisnis yang optimal. Dalam situasi ini perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia guna menjaga keberlangsungan perusahaan dalam keseimbangan ekonomi. Hal utama yang perlu diperhatikan perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veitzhal, 2005:97 dalam Venna, 2017:52). Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi untuk mendapatkan promosi atau penempatan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kinerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, istilah ini diperkenalkan pada tahun 1988 oleh Organ, menurutnya, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara langsung diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif. Organ (2006) dalam Tony (2020) juga menjelaskan bahwa OCB adalah keterlibatan seseorang melampaui peran dan tuntutan yang diberikan di tempat bekerja, selain itu melibatkan perilaku saling membantu dan secara sukarela bekerja jika diberikan tugas lebih serta taat terhadap aturan yang berlaku. Tingkah laku seperti ini mewakili "nilai tambah karyawan" yang tidak menggambarkan, ukuran kinerja tradisional yang lebih sempit. Juga dikenal sebagai "perilaku kewarganegaraan yang baik" dan " sindrom prajurit yang baik,".

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *empowerment* (pemberdayaan). *Empowerment* pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis juga harus diperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan. Perusahaan yang berdaya aka dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas, responsiitas terhadap pelanggan, dalam lingkungan bisnis yang menantang kompetitif. Seperti yang dikatakan oleh Blanard (2002) dalam Galuh Dea (2020) bahwa *empowerment*

(pemberdayaan) sebagai suatu cara untuk mewirausahakan (*entrepreneurship*) orang lain, penanaman rasa memiliki (*ownership*), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (*engagement*), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (*involvement*).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Total Quality Management* (TQM). TQM merupakan suatu pendekatan untuk meningkatkan kualitas secara sistematis dengan memanfaatkan beberapa dimensi yang telah banyak diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, seperti kualitas, produktivitas, dan profitabilitas (Muzuni, 2010 dalam Aurora, 2020). Adanya keterlibatan *total quality management* dan karyawan sangat penting untuk mewujudkan efektivitas dalam suatu perusahaan. TQM adalah sistem manajemen yang berfokus pada orang (karyawan) dan bertujuan untuk terus meningkatkan nilai bagi pelanggan dengan biaya yang lebih rendah untuk menciptakan nilai.

Faktor keempat atau faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (efikasi diri). Menurut Alwisol (2004) dalam Yesni (2020) *self efficacy* adalah penilaian diri, dapat melakukan perbuatan baik atau buruk, benar atau salah sesuai kebutuhan. Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008) pada Yesni (2020), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan segala upaya dan perhatiannya untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuat mereka berusaha lebih keras lagi. *Self efficacy* juga mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kesesuaian kerja sehingga pada akhirnya berperilaku secara proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk mengambil serangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan di tempat kerja.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu melakukan segala sesuatu di sekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung mudah menyerah, sedangkan orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Dalam kata lain, karyawan yang merasa penting, kuat, dan bersemangat dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang baik. Dari penjelasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *empowerment*, *Total Quality Management* (TQM), dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Luwes Gading Solo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) dalam Lukito (2020) merupakan hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Brown dan Arendt (2011) dalam Lukito (2020) kinerja karyawan adalah mencakup seluruh kegiatan baik yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang berada di dalam organisasi dan masalah mutu baik atau buruk hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Jika karyawan melakukan tugas sesuai dengan kriteria atau standar yang dibuat perusahaan maka hasilnya akan bagus. Tetapi jika karyawan melakukan tugas tidak mengikuti standar perusahaan maka hasilnya kurang bagus.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) dalam Lukito (2020) merupakan hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Brown dan Arendt (2011) dalam Lukito (2020) kinerja karyawan adalah mencakup seluruh kegiatan baik yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang berada di dalam organisasi dan masalah mutu baik atau buruk hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Jika karyawan melakukan tugas sesuai dengan kriteria atau standar yang dibuat perusahaan maka hasilnya akan bagus. Tetapi jika karyawan melakukan tugas tidak mengikuti standar perusahaan maka hasilnya kurang bagus.

Menurut Gibson (2003) dalam Lukito, et all. (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) Faktor Individu, merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri. Berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, pengalaman kerja, dan keterampilan, (2) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan

sendiri. Berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan, kepribadian, komitmen, kepuasan kerja, dan lingkungan tempat bekerja, (3) Faktor Organisasi, merupakan faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti desain pekerjaan, imbalan, kepemimpinan, dan struktur organisasi.

Organizational Cityzenship Behavior (OCB)

OCB didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi (Sadeghi dkk., 2016). Menurut Kusumajati (2014) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* yaitu (1) Produktivitas yang dimiliki rekan kerja dapat bertambah. Karyawan yang saling menolong dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena pekerjaan yang dilakukan bisa lebih cepat selesai dan hasilnya bisa lebih banyak dari yang ditentukan. (2) Produktivitas yang dimiliki oleh manajer dapat bertambah, Karyawan yang menerapkan dimensi *civic virtue* (seperti memberikan ide atau masukan) dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan adanya masukan dari karyawan maka manajer dapat mengevaluasi diri untuk meningkatkan kinerjanya. (3) Membuat pekerjaan manajer menjadi lebih efisien dan efektif. Perilaku karyawan yang termasuk ke dalam dimensi *conscientiousness* seperti membantu karyawan baru memahami pekerjaan yang dilakukan dapat mengurangi pekerjaan manajer dan manajer dapat menggunakan waktu tersebut untuk mengerjakan tugas lain yang lebih penting. (4) Membantu dan memelihara ketenteraman dalam satu kelompok kerja. Karyawan yang menerapkan dimensi *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

Empowerment (Pemberdayaan)

Empowerment ada berbagai macam defenisi pemberdayaan (empowerment) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Menurut Mulyadi, (2000:103), pemberdayaan berarti memampukan (to able), memberi kesempatan (to allow), dan mengizinkan (to permit) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Gibson et al. (2006) bahwa pemberdayaan karyawan (individual empowerment) adalah pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Total Quality Management (TQM)

TQM adalah kombinasi dari semua fungsi manajemen, semua bagian perusahaan, dan filosofi holistik yang dibangun di atas konsep kualitas, kerja tim, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. TQM merupakan sistem manajemen yang mengedepankan keunggulan sebagai strategi bisnis dan berorientasi pada kepuasan pelanggan, yang melibatkan seluruh anggota organisasi dalam realisasinya. Tujuan TQM yang lebih luas adalah memperbaiki proses dan system yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, mencegah kesalahan dan pemborosan usaha, serta meningkatkan kepuasan konsumen (Nasution,2004:41 dalam Citraluki,2016). Hal ini dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menyelenggarakan produksi secara kompetitif, efisiensi, dan efektif.

Manfaat TQM menurut Nasution (2001:35) dalam Citraluki (2016) adalah memperbaiki kualitas dan kinerja manajerial dalam mengelola perusahaan agar dapat meningkatkan penghasilan perusahaan. Perbaikan kualitas yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk menciptakan kepuasan pelanggan dan meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan. Menurut Yamit (2004:188) dalam Citraluki (2016) manfaat dari implementasi TQM adalah membuat perusahaan sebagai pemimpin (*leader*) dan bukan sekedar pengikut (*follower*), membantu terciptanya kerjasama tim (*teamwork*), membuat perusahaan lebih mengutamakan

kebutuhan pelanggan, dan membuat perusahaan lebih mudah beradaptasi terhadap kebutuhan pelanggan.

Self efficacy

Self efficacy merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. *Self efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun lingkungan tidak kondusif untuk itu, Bandura (1997:42-46) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

1. Tingkat (*level*) *Self efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.
2. Keluasan (*generality*) Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.
3. Kekuatan (*strength*) Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Penelitian Terdahulu

1. Citra luki (2016) meneliti tentang pengaruh penerapan *Total Quality Management* (TQM) terhadap Kepuasan Pelanggan pada Indomaret Sekecamatan Kartasura Tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fokus pelanggan, kerjasama tim, keterlibatan karyawan total memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan sementara obsesi kualitas tidak memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan pelanggan.
2. Ary (2018) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Ramayana Mal Bali). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* dan *Locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Widyawati (2018) meneliti tentang Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DWI FAJAR SEMESTA DENPASAR. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
4. Aurora angela (2020) meneliti tentang Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa TQM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi yang merupakan variabel moderasi, memiliki pengaruh positif terhadap hubungan TQM dengan kinerja karyawan.
5. Anak Agung Ketut Agung Setiawan (2020) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa *Self efficacy* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Tanny Yuwanda (2020) meneliti tentang *Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Compensation Toward Employee Performance At Pt. Semen Padang With Overload Work As*

The Mediating Variable. Hasil dari penelitiannya menunjukkan 1) OCB memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work overload*. 3) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work overload* karyawan. 5) *Work overload* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. 6) OCB memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan *work overload* sebagai variabel mediasi dan 7) Kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dengan *work overload* sebagai Variabel Mediasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan mengolah data berbentuk angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Luwes Gading Solo berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas, selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.000	Valid
	Y1.2	0.000	Valid
	Y1.3	0.000	Valid
	Y1.4	0.000	Valid
	Y1.5	0.000	Valid
	Y1.6	0.000	Valid
<i>Organizational Cityzenship Behavior (OCB)</i>	X1.1	0.002	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.002	Valid
	X1.5	0.002	Valid
	X1.6	0.000	Valid
	X1.7	0.000	Valid
	X1.8	0.002	Valid
	X1.9	0.000	Valid
	X1.10	0.000	Valid
	X1.11	0.000	Valid
<i>Empowerment</i>	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.005	Valid
	X2.5	0.002	Valid
	X2.6	0.002	Valid
	X2.7	0.002	Valid
	X2.8	0.002	Valid
	X2.9	0.000	Valid

	X2.10	0.000	Valid
Total Quality Management (TQM)	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.000	Valid
	X3.4	0.000	Valid
	X3.5	0.000	Valid
	X3.6	0.000	Valid
	X3.7	0.000	Valid
	X3.8	0.000	Valid
Self Efficacy	X4.1	0.000	Valid
	X4.2	0.000	Valid
	X4.3	0.000	Valid
	X4.4	0.000	Valid
	X4.5	0.000	Valid
	X4.6	0.000	Valid
	X4.7	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 1, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai total konstruk kurang dari 0,05.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.689	Reliabel
X2	0, 782	Reliabel
X3	0.830	Reliabel
X4	0.872	Reliabel
Y	0.684	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti telah reliabel sehingga layak digunakan menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.48944365
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.035
Kolmogorov-Smirnov Z		.761

Asymp. Sig. (2-tailed)	.608
------------------------	------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 hasil normalitas diatas dapat dihasilkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,608. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini layak dipakai dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0.992	1.008
X2	0.529	1.889
X3	0.466	2.148
X4	0.780	1.282

Sumber: Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari keempat variable independen lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
OCB	0.916	Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
Empowerment	0.397	Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
TQM	0.625	Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas
Self Efficacy	0.877	Tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai sig. dari seluruh variabel independen, yaitu OCB, *Empowerment*, TQM, dan *Self Efficacy* lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi penelitian ini.

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	ANOVA ^a		Sig.
			Mean Square	F	
1 Regression	1709.374	4	427.344	184.849	.000 ^b
Residual	219.626	95	2.312		
Total	1929.000	99			

- a. Dependent Variable: KK (Y)
- b. Predictors: (Constant), SE (X4), OCB (X1), EMPOWERMENT (X2), TQM (X3)

Sumber: Hasil Olah Data,2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 hasil dari uji F signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$. Dengan demikian variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependen. Sehingga variabel OCB, *Empowerment*, TQM, dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.	Kesimpulan
	B		
1 (Constant)	1.710	0.295	
OCB	0.000	0.990	H1 ditolak
Empowerment	0.098	0.003	H2 diterima
TQM	-0.001	0.981	H3 ditolak
SE	0.692	0.000	H4 diterima

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,710 menunjukkan variabel-variabel independen (OCB, Empowerment, TQM, dan *Self Efficacy*) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 1,710%.
2. Koefisien uji t OCB adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,990. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, ini berarti pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama ditolak.
3. Koefisien uji t Empowerment adalah 0,098 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0,003. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini berarti pengaruh Empowerment terhadap kinerja karyawan signifikan, atau ada pengaruh Empowerment terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Koefisien uji t TQM adalah -0,001 sedangkan nilai signifikannya adalah 0,981. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, ini berarti pengaruh TQM terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh TQM terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ditolak.
5. Koefisien uji t SE adalah 0,692 sedangkan nilai signifikansinya adalah 0.000. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini berarti pengaruh SE terhadap kinerja karyawan signifikan, atau ada pengaruh SE terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Tabel 8. Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.881	1.520

a. Predictors: (Constant), SE (X4), OCB (X1), EMPOWERMENT (X2), TQM (X3)

Sumber: Hasil olah data, 2021

Data Tabel 8 diketahui bahwa besarnya adjusted R Square sebesar 0,881. Besarnya angka koefisien determinasi (R²) 0,881 sama dengan 88,1%. Hal ini berarti bahwa variabel OCB, Empowerment, TQM, dan Self Efficacy mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 88,1%. Sedangkan sisanya (100% - 88,1% = 11,9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh *Organizational Citizenship behavior* (OCB), *Empowerment*, *Total Quality Management* (TQM) dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Luwes Gading Solo. Hal ini dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak cukup efektif dan tidak memberikan dampak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. *Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Luwes Gading Solo. Hal ini dapat dipastikan bahwa semakin meningkatnya *empowerment* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kata lain jika Luwes Gading Solo mampu menjaga agar *empowerment* berjalan secara maksimal maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat juga.
- c. TQM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Luwes Gading Solo. Hal ini dapat dipastikan bahwa TQM pada Luwes Gading Solo belum diterapkan secara baik. Sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Agar kinerja karyawan dapat meningkatkan perlu penerapan TQM yang baik di dalam perusahaan, yang diharapkan dapat meningkatkan dan memotivasi karyawan, sehingga karyawan mampu memberikan mutu pelayanan yang luar biasa, dapat memberikan keunggulan bersaing yang kuat dan bisa memaksimalkan daya saing organisasi.
- d. SE berpengaruh terhadap kinerja karyawan Luwes Gading Solo. Hal ini dapat dipastikan bahwa semakin tinggi SE seorang karyawan, dalam hal ini Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Rekomendasi

Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas penelitian yang belum diteliti pada penelitian ini, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat memperluas faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan agar penelitian lebih menjadi akurat dan pada objek penelitian sebaiknya ditambah agar hasil penelitian menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamzah M. R. A. (2020). The impact of self-efficacy on employees' ability to accept new technology in an Iraqi university. *GBOE*. 2020;39(2):41–50 DOI: 10.1002/joe.21984.
- Anak Agung K. A. S. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal VALUES*. Volume 1 Nomer 2, April 2020.
- Aurora Angela (2020). The Effect Of Total Quality Management On Employeeperformance With Compensation As Moderation Variable. Volume 7 Nomor. 2, Juli 2020
<http://dx.doi.org/10.30656/jak.v7i1.1818>.
- Arinil Haqiyya, Rini Rahayu Kurniati, Daris Zunaida (2020). Pengaruh Total Quality Management Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pjb Ubjom Tanjung Awar – Awar Tuban). *Jurnal JIAGABI* Vol. 9, No. 2, Agustus 2020, Hal. 210-218
- Diki F. H. (2020). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Jurnal manajemen bisnis* Volume 2 | Nomor 1 | Maret 2020.
- Galuh Dea Gayatri (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 1 No. 1. Januari 2020.
- Luhur A. B. L (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery).
- Ni Luh A. A. W. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, Pebruari 2020, Vol. 2 (No. 1): Hal 89-99 DOI: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Rosyad Fadhil Naufal (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Subang Jawa Barat).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tonny Yuwanda (2020). Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Compensation Toward Employee Performance At Pt. Semen Padang With Overload Work As The Mediating Variable. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62).
- Venna Trilolita Putri Ardi (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 52 No. 1 November 2017 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id* 1.
- Vera S. S. S. (2020). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pt. Senator Internasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress* Vol.10, No. 2, Juni 2020.
- Yesni Riana Damanik (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review* Vol.7; Issue: 1; January 2020 Website: www.ijrrjournal.com