

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGALAMAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA (PUSLITKOKA) JEMBER

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK EXPERIENCE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF INDONESIAN COFFEE AND COCOA RESEARCH CENTER (PUSLITKOKA) JEMBER

Lyana Septalia¹, Trias Setyowati², Wahyu Eko S.³, Diany Faila Shopia Hartatri⁴
¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jember. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 72 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: 1) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 2,080 dan signifikansi 0,041, 2) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 5,642 dan signifikansi 0,000, 3) *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 4,422 dan signifikansi 0,000.

Kata kunci : karakteristik individu, pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior*.

ABSTRACT

This research entitled "The Influence of Individual Characteristics, Work Experience and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance of Indonesian Coffee and Cocoa Research Center (Puslitkoka) Jember". This study aims to determine and analyze the influence of individual characteristics, working experience and organizational citizenship behavior partially on the performance of employees of the Coffee and Cocoa Research Center Jember. The number of samples researched were 72 employees. Data collection techniques used questionnaires, interviews and literature study. Data testing techniques used in this study include the validity test and reliability test. The Analytical tool used is multiple linear regression. The result of analysis and discussion shows that: 1) individual characteristics have significant effect on employee performance with coefficient value 2,080 and significance 0,041, 2) work experience have significant effect to employee performance with coefficient value 5,642 and significance 0.000, 3) organizational citizenship behavior significant on employee performance with coefficient value of 4.422 and 0.000 significance.

Keywords: individual characteristics, work experience, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan mampu bersaing dan unggul karena menghasilkan kinerja yang tinggi. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik individu. Menurut Ivancevich *et al.* (2006:83) variabel individual diklasifikasikan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja. Menurut Foster (2001:40) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Organisasi juga mengharapkan adanya peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dengan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jember sebagai lembaga riset perkebunan menginginkan hasil kerja (kinerja) yang maksimal dan optimal dari setiap karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja tinggi dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Untuk itu Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember perlu melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang akan membawa konsekuensi terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu memperhatikan aspek karakteristik individu, pengalaman kerja dan meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* karyawan.

Rumusan permasalahan dalam penulisan ini yaitu : 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember? 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember? 3) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember?. Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Individual

Variabel individual diklasifikasi kan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja (Ivancevich *et al.*2006:83). Dalam penelitian Subyantoro (2009: 12) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Indikator karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

2. Nilai

Menurut Robbins (2003) nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)
Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*Interest*)
Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004). Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, atau karir.

Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40). Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu orang lain (Aldag dan Resckhe dalam Titisari, 2014:5). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut (Organ et al. dalam Titisari, 2014 : 7-8) :

1. *Altruism*
Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness*
Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi (Purba dan Seniati, 2014:106).
3. *Sportmanship*
Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Kinerja Karyawan

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Azhad dkk(2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang telah dilakukan pada suatu organisasi selama satu periode tertentu. Robbins (dalam Holis, 2016:46) menyatakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklusaktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian / Komitmen Kerja
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslit Koka) Jember yang berjumlah 250 orang. Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Dari perhitungan diketahui jumlah sample yang diteliti adalah sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid Ghazali (2011:49). Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>$ 0,60 (Ghozali, 2011:42).

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

suatu variabel terhadap variabel lain. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah (Prayitno, 2010:61):

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis terbebas dari penyimpangan, Uji asumsi klasik meliputi : 1) Uji Normalitas 2) Uji Multikolinearitas 3) Uji Heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (PUSLITKOKA) didirikan pada tanggal 1 Januari 1911 dengan nama pada waktu itu *Besoekisch Proefstasion*. Setelah mengalami beberapa kali perubahan nama, sejak tahun 1993 namanya menjadi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, dan pada tahun 1981 melalui Surat Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 789/Kpts/Org/9/1981 ditetapkan sebagai lembaga penelitian perkebunan yang mempunyai mandate untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Cut Off	Keputusan
X ₁ (Karakteristik Individu)	X _{1.1}	0,633	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.2}	0,520	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.3}	0,301	0,231	0,010	< 0,05	Valid
	X _{1.4}	0,553	0,231	0,000	< 0,05	Valid
X ₂ (Pengalaman Kerja)	X _{2.1}	0,796	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{2.2}	0,684	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{2.3}	0,686	0,231	0,000	< 0,05	Valid
X ₃ (Organizational Citizenship Behavior)	X _{3.1}	0,542	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{3.2}	0,385	0,231	0,001	< 0,05	Valid
	X _{3.3}	0,718	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{3.4}	0,763	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	X _{3.5}	0,695	0,231	0,000	< 0,05	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y _{1.1}	0,790	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.2}	0,721	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.3}	0,460	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.4}	0,724	0,231	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.5}	0,695	0,231	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa masing – masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen maupun variabel dependen mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti indikator – indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha ()	Keputusan
Karakteristik Individu	0,629	Reliabel > 0,60
Pengalaman Kerja	0,782	
Organizational Citizenship Behavior	0,749	
Kinerja Karyawan	0,764	

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha* () lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Ghazali (2011:42) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* () lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstand. Coefficients ()	t Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,848	0,914	0,364	
Karakteristik Individu (X ₁)	0,218	2,080	0,041	Signifikan
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,724	5,642	0,000	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₃)	0,309	4,422	0,000	Signifikan
R Square	= 0,568	F _{tabel}	= 2,74	
F _{hitung}	= 30,491	t _{tabel}	= 1,667	
Sign. F	= 0,000	signifikan pada	= 5%	

Sumber : Data diolah, 2018

Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas, maka diperoleh model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,8 + 0,2 X_1 + 0,7 X_2 + 0,3 X_3 + e$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,848, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat variabel karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.
2. Variabel karakteristik individu
Nilai Koefisien Regresi karakteristik individu positif sebesar 0,218 artinya jika karakteristik individu dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,218 satuan dengan asumsi pengalaman kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* sama dengan konstan (0).
3. Variabel pengalaman kerja
Nilai Koefisien Regresi pengalaman kerja positif sebesar 0,724 artinya jika pengalaman kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,724 satuan dengan asumsi karakteristik individu dan *Organizational Citizenship Behavior* sama dengan konstan (0).
4. Variabel *organizational citizenship behavior*
Nilai Koefisien Regresi *Organizational Citizenship Behavior* positif sebesar 0,309 artinya jika *Organizational Citizenship Behavior* dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,309 satuan dengan asumsi karakteristik individu dan pengalaman kerja sama dengan konstan (0).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R	R square (R ²)	Adjusted R square
0,757	0,574	0,555

Sumber : Data diolah, 2018

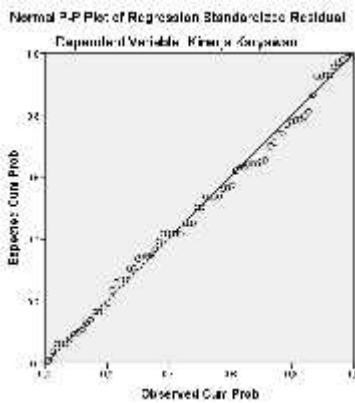
Berdasarkan Tabel 4 nilai R square adalah sebesar 0,574 atau 57,4%. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jember sebesar 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dijelaskan oleh variabel –variabel lain selain karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik –titik menyebar disekitar garis diagonal , serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Dengan indikator apabila nilai tolerance 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 10 dinyatakan data tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
a. Karakteristik Individu (X ₁)	0,845	1,183	Bebas
b. Pengalaman Kerja (X ₂)	0,1	10	Multikolinearitas
c. Organizational Citizenship Behavior (X ₃)	0,858	1,165	Bebas
	0,1	10	Multikolinearitas
	0,912	1,096	Bebas
	0,1	10	Multikolinearitas

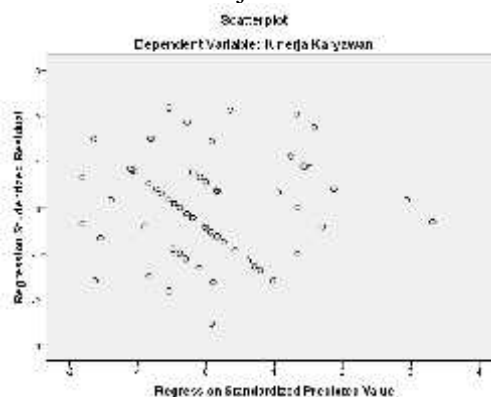
Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa Tolerance > 0,1 dan nilai Value Inflation Factor (VIF) < 10 , hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tampilan grafik scatterplot gambar 2 terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik *scatterplot* , pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dengan tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $= 5\%$ atau *confidence interval* 95% .

Tabel 6. Hasil Uji F

Dependent Variabel	Independent Variabel	R Square	F hitung	F tabel	Sig.
Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_3)	0,574	30,491	2,74	0,000

Sumber : Data diolah, 2018

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 30,491 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,491 > 2,74$) dan probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara nilai probabilitas (p) dari t_{hitung} dengan taraf signifikansi $= 5\%$ atau *confidence interval* 95% dan dengan *degree of freedom* atau df ($n-k-1$).

Tabel 7. Hasil Uji t Masing-masing Variabel

Variabel	T_{tabel}	T_{hitung}	Signifikansi
a. Karakteristik Individu (X_1)	1,667	2,080	0,041
b. Pengalaman Kerja (X_2)	1,667	5,642	0,000
c. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_3)	1,667	4,422	0,000

Sumber : Data diolah, 2018

Nilai t_{tabel} diperoleh dari $df = n-k-1 = 72-4-1 = 67$, $= 0,05$ maka $t_{tabel} = 1,667$

Dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,080 > 1,667$. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jember diterima.
2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,642 > 1,667$. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jember diterima.
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,422 > 1,667$. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jember diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing- masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (H_0 ditolak atau H_a diterima). Artinya bahwa karakteristik

individu yang meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,080 > 1,667$). Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ivancevich et al. (2006:83) yang menyatakan bahwa variabel individual yang diklasifikasikan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Yanuarisky (2014) dan Setyowati (2016) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak atau H_a diterima). Artinya bahwa pengalaman kerja yang meliputi lama kerja atau masa kerja, tingkat penguasaan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,642 > 1,667$). Foster (2001:40) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Smayling *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Rahmawati (2016) dan Pua, dkk (2017), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (H_0 ditolak atau H_a diterima). Artinya bahwa *organizational citizenship behavior* yang meliputi *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy dan civic virtue* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,422 > 1,667$). Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:40) yang menyatakan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Ticoalu (2013) dan Maryanto (2016) yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,080 > 1,667$.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,642 > 1,667$.
3. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,422 > 1,667$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Pihak Manajemen Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember hendaknya dapat lebih mengembangkan karakteristik individual yang ada pada diri karyawannya yang meliputi kemampuan dan minat karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan dan minat karyawan agar lebih memiliki kompetensi yang nantinya dapat meningkatkan kinerja.
2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya
Bagi akademisi hendaknya untuk menggali lebih dalam mengenai variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara membaca buku-buku yang membahas tentang kinerja karyawan. Untuk Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek atau variabel yang berbeda seperti pelatihan kerja dan lingkungan kerja, agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan luas, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, M. Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi 1. Jember. Penerbit Cahaya Ilmu.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Holis, M. N. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SMA NEGERI 1 Rogojampi*. Tesis Magister Manajemen. Jember: Universitas Jember
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Maryanto. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Unisri*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016 : 159-168
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Pua, Beverly M. O., Lengkong, Victor P.K., dan Woran, Djemly. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA* , Volume 5, Nomor 2, September 2017: 2761-2770
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. 2004. *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Sosial Humaniora Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, Volume 8, Nomor 3, Desember 2004: 105-111
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rahmawati, Nurrike Habibah. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero))*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*: Volume 5, Nomor 4, April 2016
- Setyowati, Trias. 2016. *Analisis Karakteristik Individual, Kompetensi dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. Mangli Djaya Raya Jember)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Volume 2, Nomor 2, Desember 2016: 68-82
- Smayling, Miles dan Miller, Howard. 2012. *Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Vol.9 (1)

- Subyantoro, Arief. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Yang dimediasi oleh Motivasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Volume 11, Nomor 1, 11-19
- Ticoalu, L. K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior sdan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA. Volume 1, Nomor 4, Desember 2013: 782-790
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yanuarisky, Saliyandri. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Aneka Kopkar Sekar Jember*. Skripsi. Jember: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember