

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ISLAMIC WORK ETHICS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BSI KC LUBUK PAKAM

Khairunnisa, Muhammad Yafiz

UIN Sumatera Utara, Indonesia

Email: khairunnisa0122@gmail.com, muhammadyafiz@uinsu.ac.id

Abstrak

Berdasarkan uraian dan hasil beberapa penelitian yang membahas mengenai pengaruh organizational citizenship behavior, self efficacy dan islamic work ethics sebagai variabel moderasi pada kinerja karyawan dan auditor dengan studi kasus berbagai perusahaan. Hingga saat ini belum ada penelitian yang mencoba menetapkan secara teoritis dan empiris dampak pengaruh organizational citizenship behavior dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan islamic work ethics sebagai variabel moderasi pada Bank Syariah, khususnya BSI KC Lubuk Pakam. Karena itulah peneliti bertujuan mengembangkan penelitian ini. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data primer yang dapat dihitung dan diolah melalui SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data validitas dan reabilitas, selanjutnya uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh organizational citizenship behavior dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan Islamic work ethics sebagai variabel moderasi pada BSI KC Lubuk Pakam, maka kesimpulannya: Variabel Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pola hubungan variabel Islamic Work Ethics tidak memoderasi pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan. Pola hubungan variabel Islamic Work Ethics tidak memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, Kinerja Karyawan, Islamic Work Ethics.

How to cite:	Khairunnisa, Muhammad Yafiz (2023) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi Pada BSI KC Lubuk Pakam, <i>Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia</i> (7)12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i1.10858
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

Based on the descriptions and results of several studies that discuss the influence of organizational citizenship behavior, self-efficacy and Islamic work ethics as moderating variables on employee and auditor performance with case studies of various companies. Until now there has been no research that tries to determine theoretically and empirically the impact of organizational citizenship behavior and self-efficacy on employee performance with Islamic work ethics as a moderating variable in Islamic banks, especially BSI KC Lubuk Pakam. That's why researchers aim to develop this research. This type of research is a quantitative research, because this research aims to obtain primary data that can be calculated and processed through SPSS version 20. Data analysis techniques use data quality validity and reliability tests, then hypothesis testing. Based on the results of research on the influence of organizational citizenship behavior and self-efficacy on employee performance with Islamic work ethics as a moderating variable at BSI KC Lubuk Pakam, the conclusion is: Organizational Citizenship Behavior variables do not affect employee performance. The Self Efficacy variable influences employee performance. Organizational Citizenship Behavior and Self Efficacy variables simultaneously influence employee performance. The Islamic Work Ethics variable relationship pattern does not moderate the effect of Organizational Citizenship Behavior on employee performance. The relationship pattern of Islamic Work Ethics variables does not moderate the effect of Self Efficacy on employee performance.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, Employee Performance, Islamic Work Ethics.*

Pendahuluan

Bank Syariah berdasarkan Undang Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum islam. Prinsip syariah Islam yang dimaksud mencakup dengan prinsip keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), kemaslahatan (maslahah), universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram, sebagaimana yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia. Lembaga perbankan merupakan salah satu tulang punggung perekonomian negara. Ditinjau dari sejarahnya di Indonesia, jumlah bank cukup banyak yaitu 240 bank sebelum dilakukan likuidasi tahap pertama pada tahun 1999. Namun dengan belum berakhirnya krisis moneter/ekonomi, semakin banyak bank yang bermasalah, akibatnya bertambah banyak pula bank yang dilikuidasi. Salah satu masalah yang muncul adalah bank menghadapi negative spread (suku bunga tabungan lebih besar daripada suku buku pinjaman), sehingga bank sulit memperoleh

keuntungan. Jika sistem bunga menimbulkan negative spread, maka bank dapat mencari solusi lain, seperti sistem bagi hasil yang ditawarkan bank syariah. (Dasar-dasar Perbankan) Perihal krisis moneter 1998 tersebutlah yang membuat peluang bank syariah semakin bernama dan dikenal kalangan masyarakat Indonesia dikarenakan Bank Syariah dapat bertahan pada krisis moneter tersebut yang mana Bank Syariah menggunakan sistem bagi hasil antara bank dan nasabahnya.

Indonesia termasuk masyarakat Muslim terbesar dunia, dan nomor tiga negara demokrasi terbesar di dunia. Dewasa ini kita ketahui bahwa Indonesia sendiri juga sudah memasuki era baru yaitu MES (Masyatrakat Ekonomi ASEAN), ini dapat menjadi peluang bagi bank syariah dalam perkembangannya. Semakin maju dan berkembangnya teknologi pada masa ini maka sudah seharusnya juga Bank Syariah dapat mengambil hati masyarakat Indonesia dengan memberikan literasi kepada masyarakatnya melalui segala aspek lapisan masyarakat, Bank Syariah juga harus dapat menyeimbangi Bank Konvensional yang mana diketahui bersama masyarakat Indonesia merupakan masyarakat Muslim terbesar di dunia. Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H Bank Syariah Indonesia (BSI) diresmikan, Bank Syariah Indonesia (BSI) penggabungan dari Bank Mandiri Syariah, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan ini Bank Syariah Indonesia (BSI) juga harus mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah Organizational citizenship behavior. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (volunteer) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Sakti et al., 2020).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya (Bodroastuti & Rulijaji, 2016). Perilaku ini dapat berupa membantu rekan kerja dalam pekerjaan, mau

bekerja sama dan berpartisipasi aktif. Perilaku ini dapat berupa membantu rekan kerja dalam pekerjaan, mau bekerja sama dan berpartisipasi aktif. Adanya OCB mengurangi adanya perselisihan dalam interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi dan akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Banyak penelitian yang telah meneliti tentang pentingnya hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja karyawan antara lain penelitian Suzana (2017), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) serta Putri dan Utami (2017). Penelitian tersebut menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mendukung karyawan untuk melakukan kinerja karyawan yang baik adalah dengan mempunyai perilaku OCB.

Self Efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Self efficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Budiyanto, 2022). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa self efficacy dapat meningkatkan kinerja individual. Self-efficacy merupakan konsep pemotivasi yang penting. Self-efficacy mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama self-efficacy adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai (past performance) (Chamariyah, 2015).

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah *islamic work ethics* atau etika kerja islam. *Islamic work ethics* menurut (Dinurri et al., 2021) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yaitu digunakan sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun *islamic work ethics*. Sedangkan Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan di sini dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Menurut penelitian (Putra & Adnyani, 2018) mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garuda Indonesia Branch Office Denpasar. Pada penelitian (Ardi et al., 2017) yang menyatakan terjadi pengaruh signifikan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Dan pada penelitian Indah Nurlaela Kurniawati (Kurniawati, 2018) menyatakan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, *Self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *islamic work ethics* tidak memoderasi penelitian ini.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi Pada BSI KC Lubuk Pakam

Berdasarkan uraian dan hasil beberapa penelitian diatas yang membahas mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, *Self efficacy* dan *islamic work ethics* sebagai variabel moderasi pada kinerja karyawan, kinerja pegawai dan kinerja auditor. Hingga saat ini belum ada penelitian yang mencoba menetapkan secara teoritis dan empiris dampak pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *islamic work ethics* sebagai variabel moderasi pada Bank Syariah, khususnya BSI KC Lubuk Pakam. Maka karena itulah peneliti bertujuan untuk mengkaji dan mengembangkan sebuah penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu *organizational citizenship behaviour* dan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan *islamic work ethics* sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data primer yang dapat dihitung dan diolah melalui SPSS versi 20. Agar lebih fokus terhadap penelitian yang dilakukan, maka ruang lingkup penelitian difokuskan hanya pada BSI yang berada di kantor cabang Lubuk Pakam, Sumatera Utara. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data validitas dan reabilitas, selanjutnya uji hipotesis.

Tabel 1.
Defenisi Operasional

Variabel	Indikator	No. Butir Pertanyaan	Metode pengukuran
Organizational citizenship behavior	Meluangkan waktu membantu rekan kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan.	2	Skala Ordinal
	Menghargai dan memperhatikan orang lain.	4,5 dan 6	
	Bersedia dengan tulus melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan organisasi.	1,3 dan 7	
	Tidak mengeluh tentang segala sesuatu dan tidak membesarkan permasalahan diluar proporsinya.	8	
Self Efficacy	Karyawan memahami dengan baik tugas audit yang diberikan.	2	Skala Ordinal
	Sadar akan kemampuan yang dimiliki sehingga akan melakukan tugas sesuai dengan kemampuan.	5	
	Mampu melakukan tugas yang beragam dalam satu waktu	1	
	Karyawan tetap bersikap tenang ketika	8	

	menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan.		
	Karyawan tetap bekerja secara profesional meski dibawah tekanan sekalipun	7	
	Berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan konsisten.	3 dan 4	
Islamic Work Ethics	Menyadari hal buruk	4	Skala Ordinal
	Mengetahui kebaikan	5	
	Mengetahui pekerjaan yang baik	6, 10	
	Kondisi yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat.	7 dan 8	
	Mengemban tugas yang terbaik dari kemampuan.	9	
	Mengetahui hubungan antar manusia	1,2 dan 3	
Kinerja Karyawan	Perencanaan	1	Skala Ordinal
	Investigasi	2	
	Koordinasi	3	
	Supervisi	4	
	Pemilihan Staf	5	
	Organisasi	6 dan 7	

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau instrumen penelitian. Suatu butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self Efficacy* (SE), *Islamic Work Ethics* (IWE) dan Kinerja Karyawan (KA). Uji reabilitas dilakukan untuk konsistensi dari instrument penelitian, suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* di atas 0.70.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig (2-Tailed)	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8	0,000-0,004	0,883	Valid dan Realibel
<i>Self Efficacy</i>	8	0,000-0,042	0,820	Valid dan Realibel

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi Pada BSI KC Lubuk Pakam

<i>Islamic Work Ethics</i>	10	0,000-0,004	0,919	Valid dan Realibel
Kinerja Karyawan	7	0,000-0,000	0,918	Valid dan Realibel

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas yang menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Self Efficacy*, *Islamic Work Ethics* dan Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dan tabel berikut menunjukkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,883, variabel *Self Efficacy* sebesar 0,820, variabel *Islamic Work Ethics* sebesar 0,919 dan kinerja karyawan sebesar 0,918. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuisioner penelitian ini realibel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan memperoleh data yang konsisten apabila pertanyaan tersebut diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji *Multikolonieritas* berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar independen.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Organizational Citizenship Behaviour	.911	1.098
Self Efficacy	.911	1.098

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai tolerance $>0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 untuk semua variabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,881, variabel *self efficacy* sebesar 0,866, dan variabel *islamic work ethics* sebesar 0,937. Selain itu, nilai VIF untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 1,136, variabel *self efficacy* sebesar 1,155, dan variabel *islamic work ethics* sebesar 1,067. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolonieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi terbebas dari masalah multikolonieritas antar variabel independen dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Uji *normalitas* digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji non-parametik *Kolmogorov Smirnov* (K-S, yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam keputusan pada uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yaitu melihat nilai probabilitas signifikansi dari data residual. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Adapun hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS), dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

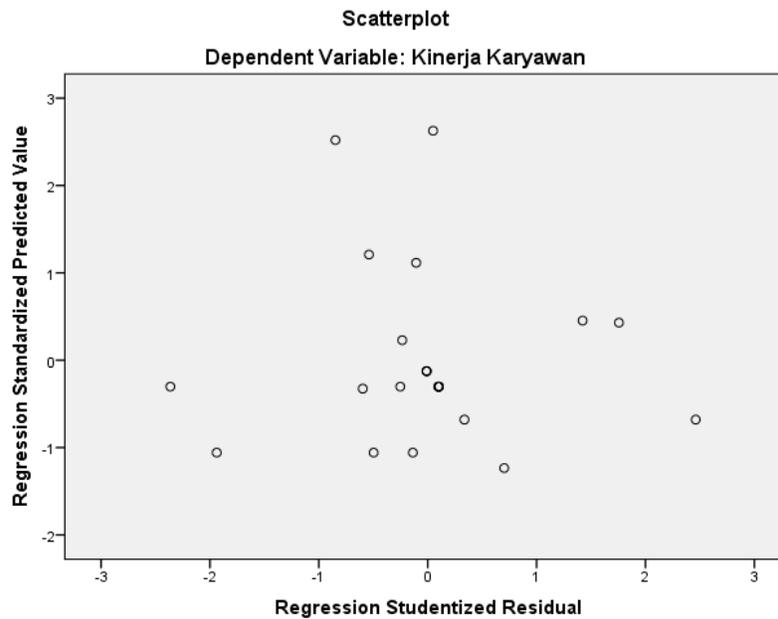
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	24	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.78662281
Most Extreme Differences	Absolute	.251
	Positive	.251
	Negative	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z	1.230	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.097	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan table 4 dapat terlihat bahwa hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,097. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal sehingga model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 1, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* dan *islamic work ethics*.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Regresi Berganda

Hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi telah terbebas dari masalah normalitas data, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari pengujian korelasi atau koefisien determinasi, uji t dan uji F. Uji estimasi linier berganda diinterpretasikan sebagaiberikut:

Uji t (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.688	11.209		-.329	.745

Organizational Citizenship Behaviour	.313	.277	.219	1.132	.270
Self Efficacy	.668	.301	.428	2.218	.038

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 5, maka model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = -3,688 + 0,313X_1 + 0,668X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b : koefisien regresi

X₁ : *Organizational Citizenship Behavior*

X₂ : *Self Efficacy*

Hasil tabel 5 juga menunjukkan bahwa variabel OCB bernilai t sebesar 1,132 dengan signifikansi sebesar 0,270. Nilai t-hitung 1,13 < 1,98. Nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), maka H₁ ditolak. Sehingga OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel SE menunjukkan nilai t sebesar 2,218 dengan signifikansi sebesar 0,482. Nilait-hitung 2,218 > 1,98. Nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), maka H₂ diterima. Sehingga SE berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.899	2	35.949	4.227	.029 ^b
	Residual	178.601	21	8.505		
	Total	250.500	23			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Hasil pada tabel 6 menunjukkan secara simultan OCB dan SE berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F-tabel pada penelitian ini adalah 4,22. Nilai F-hitung sebesar 4,22 > 3,09. Nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05), maka H₃ diterima. Sehingga OCB dan SE berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi Pada BSI KC Lubuk Pakam

Uji Koefisien determinan

Tabel 7
Hasil Uji f (Uji Simultan)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.219	2.916

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,287. Hal ini menandakan bahwa variasi variabel *organizational citizenship behavior* dan *self efficacy* hanya dapat menjelaskan 28,7% variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji regresi moderate

Uji hipotesis secara regresi moderate pada penelitian ini menggunakan uji residual. Pengujian moderating dengan uji residual dilakukan dengan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokus utama dalam pengujian ini yaitu adanya ketidak cocokan (lack of it) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linier antar variabel independen. Lack of it ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi. Berikut ini menyajikan hasil uji residual antara *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) dengan *Islamic Work Ethics* (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) menggunakan MRA (*Moderat Regression Analysis*), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Residual *Islamic Work Ethics* sebagai Variabel Moderasi dalam Hubungan antara X1 dan Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.009	2.383		1.682	.107
	Kinerja Karyawan	-.011	.084	-.028	-.133	.895

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Hasil uji hipotesis pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel moderasi kinerja karyawan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,895 dan memiliki nilai koefisien parameter yang negatif yaitu -0,028. Hal ini berarti menolak H₄ dan dapat dikatakan bahwa *islamic work ethics* tidak dapat menjadi variabel moderating antara *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan karena nilai koefisien parameter yang dimiliki negatif walaupun tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Residual *Islamic Work Ethics* Sebagai Variabel
Moderasi dalam Hubungan antara X2 dan Y

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.172	2.967		2.081	.049
	Kinerja Karyawan	-.094	.104	-.188	-.899	.378

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Hasil uji hipotesis pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,378 dan memiliki nilai koefisien parameter positif sebesar -0,188. Hal ini berarti menolak H₅ dan dapat dikatakan bahwa *islamic work ethics* tidak dapat menjadi variabel moderating antara *self efficacy* dan kinerja karyawan karena nilai koefisien parameter negatif walaupun tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh organizational citizenship behavior dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan *Islamic work ethics* sebagai variabel moderasi pada BSI KC Lubuk Pakam, maka dapat diambil kesimpulan; Variabel Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Lubuk Pakam. Variabel Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Lubuk Pakam. Variabel Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI KC Lubuk Pakam. Dapat dilihat dari Adjusted R Square (R²) sebesar 0,287 atau 28,7% yang berarti bahwa variabel independen (OCB dan SE) menunjukkan adanya perubahan yang terjadi pada variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 71,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model regresi penelitian ini. Pola hubungan variabel *Islamic Work Ethics* tidak memoderasi pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan BSI KC Lubuk Pakam. Pola hubungan variabel *Islamic Work Ethics* tidak memoderasi pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja karyawan BSI KC Lubuk Pakam. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel dan perusahaan atau bank yang lain sehingga dapat menemukan hasil penelitian yang lebih baik.

BIBLIOGRAFI

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT*, 17(1).
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *jurnal administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Arifiani, R. S., & Rumijati, A. (2021). Peran Etika Kerja Islami sebagai Pemoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior dimediasi oleh Kepercayaan. 15, 253–263.
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Analisis Organizational of Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jdeb*, 13(1), 15–31. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Burhan, U. (2019). Self Efficacy, self actualization, jobsatisfaction, organization citizenship behavior (ocb) and the effect on employee performance. *Jurnal ilmiah bidang ilmu ekonomi*, 14(1), 45–57.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *NeO-Bis*, 9(1), 20–38.
- Citizenshipbehavior, O., Terhadap, O. C. B., Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi , Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung).
- Dinurri, U., Gustin, F. A., & Sobaya, S. (2021). Pengaruh Islamic Work Ethic dalam Pengembangan UMKM DI Pasar Tradisional Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa FIAI-UII, at-Thullab*, 2(2), 417–431.
- Kurniawati, I. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy Dan Professional Ethical Sensitivity Terhadap Kinerja Auditor Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi.

- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung jaya sidoarjo Ricky, 8(2).
- Prabandari, D. P. I., & Waskito Adi, S. (2021). Pengaruh Organizational Cityzenship Behavior (OCB), Empowerment, Total Quality Management (TQM), dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Luwes Gading Solo). Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik, 6(2).
- Putra, A. A. N. U. T., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. 7(9), 4998–5023. www.garudajurnal.com
- Ramandhanti, D. R. (2020). Pengaruh Iklim Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bbpbap Jepara. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. 6(1), 118–144.

Copyright holder:

Khairunnisa, Muhammad Yafiz (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

