

**PENGARUH STANDARD PELATIHAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PANTI
SOSIAL BINA NETRA “TAN MIYAT” BEKASI**

Mochamad Soelton dan Siti Mutia Hardiati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana Jakarta

Email: soelton@mercubuana.co.id, mutiasiti0607@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the Effect Standard Training Work And Organizational Citizenship Behavior Toward Employee Performance On Social Institution Bina Netra Tan Miyat Bekasi Ministry of Social Affairs the results of this research uses descriptive quantitative approach with Non probability Sampling method that uses Convenience Sampling. Data collection using the questionnaire and subsequent analysis of data using multiple linear regression. whereas data processing for the Test Do With SPSS Statistics 21. The results of this study indicate that both independent variables (variables and variable training organization citizenship behavior) positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Standard Vocational Training, Organizational Citizenship Behavior, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan orang – orang didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten, harus didukung dengan latar belakang Pendidikan dan Pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai yang sudah dimiliki agar kemampuan pegawai semakin baik. Pendidikan ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja, sedangkan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Program pendidikan dan pelatihan kerja memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai tersebut sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja pegawai apabila pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh perusahaan yang tertuang pada suatu deskripsi pekerjaan yang formal. Standard Pelatihan kerja dan penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan variabel yang banyak dibahas karena keberadaannya dianggap berdampak langsung pada kinerja individu dan organisasi, baik itu di sektor umum, maupun disektor pribadi. Panti sosial bina netra Tan

Miyat misalnya sebagai organisasi layanan umum yang salah satunya bertumpu dengan masyarakat, memerlukan perilaku kewargaan organisasi yang mantap.

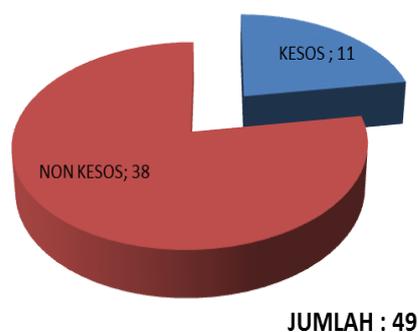
Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan – aturan dan prosedur – prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna.

Bila melihat uraian diatas maka peneliti mencoba mengumpulkan data secara langsung meninjau lapangan dan wawancara dengan pegawai di Panti Sosial Bina Netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI sebagai berikut: (1) 65% pegawai selalu tepat waktu pulang dan 45% pegawai yang masuk kantor tepat waktu (2) 80% pegawai tidak pernah mengikuti pelatihan profesi yang menunjang keterampilan yang dibutuhkan oleh panti yaitu pendampingan bagi penyandang masalah disabilitas netra sedangkan 20% telah melakukan pelatihan profesi baik di dalam negeri maupun di luar negeri; (3) Beban kerja yang berat memberikan warna kinerja yang dituntut kedisiplinan serta sikap perilaku yang perlu ditingkatkan, fenomena yang ada baru 45% pegawai menerapkannya sehingga perlu ditingkatkan; (4) Pertemuan antara pimpinan dan staf belum maksimal dilakukan sehingga pekerjaan yang tidak langsung di tindaklanjuti sehingga keluhan tidak cepat ditanggapi ini mempengaruhi motivasi dan kinerja yang lebih baik.

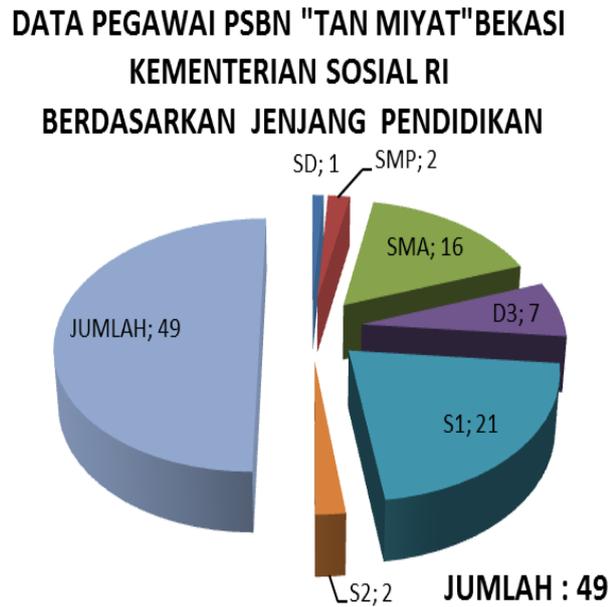
Faktor-faktor yang melatar belakangi timbulnya permasalahan tersebut dapat disebabkan karena kurangnya pelatihan kerja dan *Organizational citizenship behavior* yang diterapkan dalam panti sosial bina netra Tan Miyat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai oleh karena itu perlu ada kesadaran disiplin dan perubahan perilaku yang optimal kepada organisasi serta peningkatan keterampilan melalui pelatihan. Dilihat dari Kinerja karyawan yang diperoleh, data disiplin kerja pegawai pada kelurahan meruya selatan ditunjukkan pada gambar 1.1 – gambar 1.4 dibawah ini.

Tabel 1. Grafik Pegawai PSBN “TAN MIYAT” Bekasi Kementerian Sosial Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

**DATA PEGAWAI PSBN "TAN MIYAT" BEKASI
KEMENTERIAN SOSIAL BERDASARKAN
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**



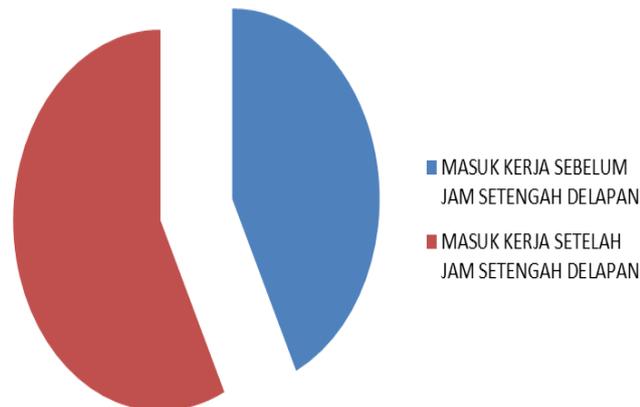
Tabel 2. Grafik Pegawai PSBN “TAN MIYAT” Bekasi Kementerian Sosial Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Tabel 3. Grafik Pegawai PSBN “TAN MIYAT” Bekasi Kementerian Sosial Yang Sudah Mendapat Diklat Profesi



Tabel 4. Grafik Jam Masuk Kerja Pegawai PSBN “TAN MIYAT” Bekasi Kementerian Sosial



Permasalahan: (1) Apakah standard pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pantisosial bina netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI ?(2) Apakah Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational citizenship behavior*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di panti sosial bina netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI ?

KAJIAN TEORI

Pengertian Standard Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan Menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Tujuan Standard Pelatihan

Tujuan utama standard pelatihan kerja yaitu sebagai berikut: (1) Memperbaiki kinerja kuantitas dan kualitas produktivitas; (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan; (4) Membantu memecahkan operasional; (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi; (6) Mengorientasi karyawan terhadap organisasi; (7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Program Pelatihan

Menurut As'ad (2007) keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan sebagai berikut: (1) Sasaran pelatihan atau pengembangan: bahwa setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku - perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui seberapa besar pengaruh dari efektivitas suatu pelatihan itu sendiri yang dirasakan oleh karyawan; (2) Pelatih Trainer J: pelatih harus

bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pelatih karyawan; (3) Bahan - bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan;(4) Metode latihan (termasuk alat bantu) : Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya yaitu menyusun metode latihan yang tepat; (5) Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan program pelatihan tergantung pada pesertanya.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbins (2006) mengemukakan bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Implementasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Jones dalam Organ (2006) berpendapat bahwa *Organizational citizenship behavior* atau ekstra peran ini di implementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu:

- 1) *Altruism* (perilaku membantu orang lain) Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain.
- 2) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati - hatian) Sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas
- 3) *Sportsmanship* (perilaku yang sportif) Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik (*Sportsmanship*) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi.
- 4) *Courtesy* (menjaga hubungan baik) Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
- 5) *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.
Civic virtue (kebijaksanaan warga) Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi. *Civic Virtue* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi".

Faktor- faktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organ (1988) dan Sloat (1999) dalam Zurasaka (2008), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* sebagai berikut: (1) Budaya dan iklim organisasi.; (2) Kepribadian dan suasana hati;(3) Persepsi terhadap

dukungan organisasional; (4) Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan; (5) Masa kerja, (6) Jenis Kelamin.

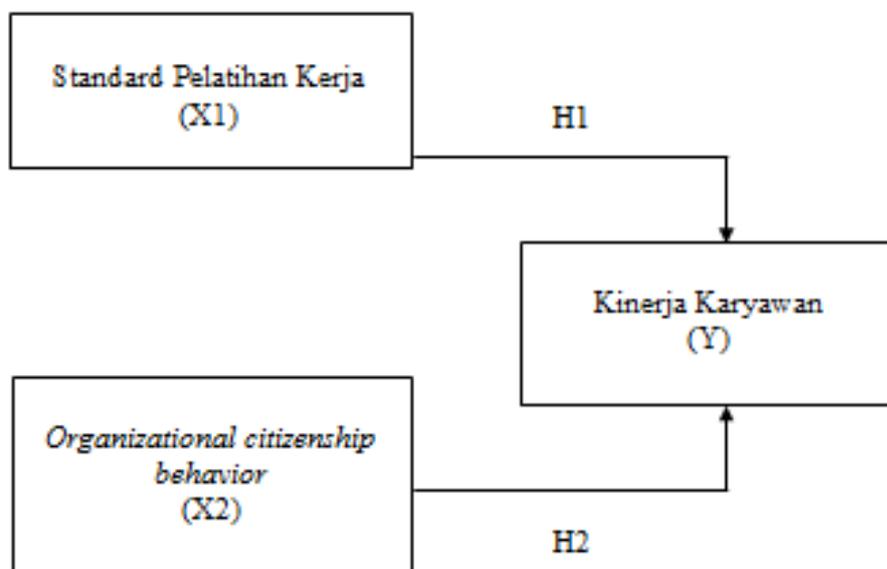
Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2006) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Faktor Internal. Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. (2) Faktor Eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Hipotesis



Gambar 2.1
Model Rerangka Konseptual Penelitian

METODE

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2013). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Pada penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2013).

Tabel 3.5 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai panti sosial bina Netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI sebanyak 75 orang. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel. Sugiyono (2010).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan untuk mengetahui kondisi yang terjadi dilapangan secara lebih jelas dan membandingkan dengan teori yang telah didapatkan.

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan dibantu oleh perangkat lunak SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang memberikan jawab atas kuesioner dalam penelitian ini. Karakteristik responden ini dilihat dari jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan level jabatan responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Imam Ghozali (2006). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisa faktor dimana butir pertanyaan dikatakan valid jika mempunyai nilai faktor loading $> 0,5$.

Uji Realiabilitas

Perhitungan Koefisien Realiabilitas Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas. Untuk pengujian reliabilitas ini penulis menggunakan bantuan program SPSS 20 dengan mengacu pada kaidah Guilford, yaitu

Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Normalitas. Uji Normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Pengujian asumsi normalitas menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov; Jika $f(D)$ merupakan p -value dari statistik Kolmogorov-Smirnov D yang mengikuti distribusi normal baku, maka data dikatakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika p -value $>$ taraf signifikansi 5%.

2. Pengujian Multikolinearitas. yaitu pengujian apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Asumsi mode regresi linear berganda mensyaratkan tidak adanya hubungan kombinasi linear antara variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Pengujian multikolinearitas dengan menggunakan Variance Influence Factor (VIF), bila nilai VIF kecil dari 10, tidak terdapat multikolinearitas;

3. Pengujian Heteroskedastisitas. bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual asatu pengatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Apabila sebaran data terlihat acak, tidak mengikuti suatu pola tertentu seperti mengumpul, menyempit dan kemudian melebar, dapat disimpulkan bahwa dalam data pengamatan bersifat heterokedastisitas. Model regresi yang diinginkan adalah homomedastisitas atau yang tidak terjadi problem heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013). Pendekatan statistika untuk hal ini adalah melalui analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menentukan besaran pengaruh antara dua atau lebih variabel sekaligus melihat taraf pengaruh tersebut. Metode ini juga biasanya digunakan untuk meramalkan atau menduga nilai suatu variabel antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Bentuk persamaan regresi linear, dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen sehingga bentuk model persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \varepsilon_i$$

Atau ke dalam bentuk persamaan matriks : $y = X\beta + \varepsilon$

dengan :

y : vektor variabel terikat

X : matriks variabel bebas

B : vektor parameter koefisien regresi (β_0 , β_1 , dan β_2)

ε :vektor kekeliruan dalam pengukuran atau variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model

i : unit sampel atau pengamatan ke- i , dengan $i = 1, 2, \dots, n$

n : ukuran sampel

Uji Hipotesis

- a. Uji R2. Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan Kreativitas terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasilnya pada tabel berikut ini :
- b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T). Uji statistik t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi apakah masing-masing variabel independen/bebas (Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan Kreativitas) secara terpisah (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependennya (kinerja pegawai). Apakah variabel independen berpengaruh secara nyata atau tidak. Menurut (Priyatno, 2010) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitas signifikansinya, yaitu:
 1. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 2. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Deskripsi profil responden merupakan identitas responden yang memberikan interpretasi terhadap obyektivitas dari penelitian mengenai pengaruh standard pelatihan kerja dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja pegawai pada panti sosial bina netra “tan miyat” bekasi. Jumlah responden sebanyak 75 orang menggunakan sampling jenuh

Deskripsi profil responden dibagi menjadi 5 bagian yakni menurut : usia dan pendidikan terakhir. Sedangkan deskripsi profil responden bertujuan untuk mengetahui sejauh kinerja

pegawai pada panti sosial bina netra “tan miyat” beksi atas penerapan standard pelatihan kerja dan perilaku kewargaan organisasi dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai dengan tingkat kepentingan dalam penelitian. Data - data yang diperoleh diolah dengan excel kemudian diolah menggunakan tabulasi SPSS versi 21 sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas Terhadap Variabel Independen Standard Pelatihan

Dari semua butir pertanyaan untuk variabel standar pelatihan dapat dilihat bahwa semua pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-kritis 0,224 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan variabel standar pelatihan dinyatakan valid.

Uji Validitas Terhadap Variabel Independen OCB

Dari semua butir pertanyaan untuk variabel independen OCB dapat dilihat bahwa semua pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-kritis 0,224 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan OCB pelatihan dinyatakan valid.

Uji Validitas Terhadap Variabel Dependen Kinerja

Dari semua butir pertanyaan untuk variabel Dependen kinerja dapat dilihat bahwa semua pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-kritis 0,224 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Realiabilitas

Realiabilitas Kuesioner Variabel Independen. Standar Pelatihan]koefisien reliabilitas variabel Standar Pelatihan (X1) pada penelitian ini menunjukkan nilai cronbach's alpha 0,723 atau lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel Standar Pelatihan dinyatakan reliabel.

Realiabilitas Kuesioner Variabel Independen OCB

koefisien reliabilitas variabel OCB (X2) pada penelitian ini menunjukkan nilai cronbach's alpha 0,706 atau lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel OCB dinyatakan reliabel.

Realibilitas Kuesioner Variabel Dependen Kinerja

koefisien reliabilitas variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini menunjukkan nilai cronbach's alpha 0,690 atau lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji ini variabel dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih besar dari nilai normal (Santoso, 2012). Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel, yaitu variabel X1 (Standard Pelatihan), variabel X2 (OCB), dan variable Y (kinerja karyawan) memiliki nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* 0,721 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Untuk hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas		Unstandardized Residual
One-Sample Kolmogorov-Smimov Test		
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,69768733
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,059
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smimov Z		,694
Asymp. Sig. (2-tailed)		,721

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 , dan nilai *VIF* ≥ 10 . Terlihat nilai *VIF* hasil penelitian adalah < 10 ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada hasil penelitian, dengan kata lain model uji regresi adalah baik dan layak untuk dipakai atau di uji.

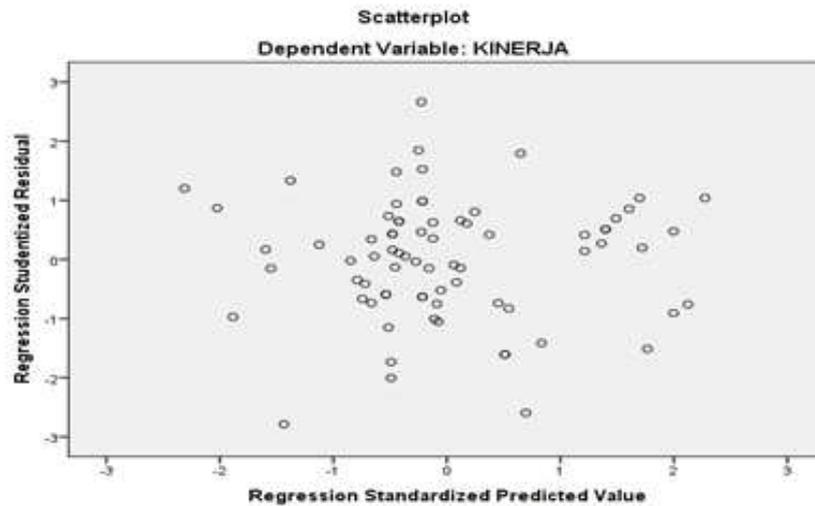
Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolienaritas		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	STANDART PELATIHAN OCB	,759	1,318
	Dependent Variable: Kinerja	,759	1,318

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas Imam Ghozali, 2011. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Berdasarkan uji Heterokedasitas pada data penelitian maka hasilnya dapat dilihat pada Grafik Scatterplot dibawah ini:



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14

Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,602	4,386
1 STANDART PELATIHAN	0,331	0,093
OCB	0,537	0,114

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,602 + 0,331 X_1 + 0,537 X_2 + e$$

Dimana: Y = Variabel Kinerja; A = Konstanta; X1 = Variabel Standar Pelatihan; X2 = Variabel OCB

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas terlihat bahwa pengaruh variabel Standar Pelatihan dan OCB adalah positif dimana koefisien regresi untuk variabel OCB mempunyai nilai yang lebih besar daripada koefisien Standar Pelatihan. Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diperoleh persamaan regresinya, yaitu: (a) (konstanta) = menyatakan jika standar pelatihan dan OCB tidak ada atau bernilai 2,602; (2) Koefisien regresi standar pelatihan 1 = bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa standar pelatihan 1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana artinya

jika semakin baik standard pelatihan maka semakin baik pula kinerjanya.; (3) Koefisien regresi OCB = bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan adanya peningkatan OCB akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

a. **Uji Koefisien Determinasi (R^2).** Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan Kreativitas terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasilnya pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,485	,470	3,749

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

□

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil dari analisis *Model Summary* pada tabel di atas dapat dijelaskan nilai adjusted R square (R^2) menunjukkan koefisien determinasi. Angka pada R diubah menjadi bentuk persen yang artinya presentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,470 artinya 47% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu pelatihan dan OCB. Jadi selebihnya sebesar 52,3% (100% - 47%) dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

b. **Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T).** Didalam Uji Statistik t dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya / signifikansinya. Berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,602	4,386		
1 Standar Pelatihan	,331	,093	,346	3,565	,001
OCB	,537	,114	,458	4,711	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.16 diatas diperoleh hasil nilai t sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat nilai t hitung pada variabel standar pelatihan (X1) adalah 3,565 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,993 dan nilai signifikan dari variabel standar pelatihan adalah sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan variabel standar pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat nilai t hitung pada variabel OCB (X2) adalah 4,711 lebih besar dari nilai t tabel 1,993 dan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial terdapat pengaruh signifikan OCB terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. **Pengaruh standard pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Standar Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis ini di perkuat oleh penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono (2013) yang menyatakan standar pelatihan yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data dengan bantuan program SPSS 20 yang terdapat pada uji signifikansi parsial (uji t) menunjukan nilai t hitung pada variabel standar pelatihan (X1) sebesar 3,565 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,994 dan nilai signifikansi 0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan standar pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Panti Sosial Bina Netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI.

Hal tersebut mungkin didasari karena karyawan merasa bahwa standar pelatihan yang ada sudah sangat bagus sehingga memudahkan mereka dalam menjalankan tanggung-jawabnya.

- 2. Pengaruh OCB dengan Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di dapat, penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimana sependapat dengan hasil penelitian Naderi Nahid dan Reza Hoveida (2013) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil olah data dengan bantuan program SPSS 20 yang terdapat pada uji signifikansi parsial (uji t) dengan nilai t hitung pada variabel OCB (X2) 4,711 lebih besar dari nilai t tabel 1,994 dan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan Panti Sosial Bina Netra Tan Miyat Bekasi Kementerian Sosial RI. Sistem penerapan OCB yang baik memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Setelah penulis melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan OCB organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Meruya Selatan, sehingga diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (a) Bahwa Standar Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PSBN (Panti Sosial Bina Netra); (b) Bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Panti Sosial Bina Netra TAN MIYAT Bekasi Kementerian Sosial RI.

Saran

Setelah menyimpulkan hasil Analisis Pengaruh Standar Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja , penulis ingin memberikan saran kepada menjadi Panti Sosial Bina Netra TAN MIYAT Bekasi Kementerian Sosial RI dengan tujuan untuk peningkatan Organizational.

1. Bagi Panti Sosial Bina Netra "TAN MIYAT" Bekasi Kementerian Sosial RI Kementerian Sosial RI .
 - a. Instruktur dapat lebih menggambarkan materi-materi yang sesuai kondisi panti dan yang Dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan standar pelatihan dalam mengeluarkan saran terhadap suatu masalah yang dihadapi dalam arti tidak mementingkan kepentingan pribadi
 - b. Panti Sosial Bina Netra " TAN MIYAT " Bekasi Kementerian Sosial RI Kementrian Sosial RI Bekasi Kementerian Sosial RI harus selalu mematuhi setiap peraturan ataupun norma-norma yang diberlakukan sehingga tidak ada lagi pegawai standar pelatihan terhadap kinerja Pegawai yang mudah terlambat datang ketempat kerja serta dapat melaksanakan pekerjaan sesuai yang ada, selain itu, dapat memberikan pelayanan yang .
 - c. Pentingnya visi dan misi Panti Sosial Bina Netra "TAN MIYAT" Bekasi Kementerian Sosial RI perlu ditegaskan dan ditingkatkan kembali agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menumbuhkan komitmen dan semangat kerja pegawai pada Panti Sosial Bina

Netra “TAN MIYAT“ Bekasi Kementerian Sosial RI dan melakukan perubahan didalam memberikan Kepimpinan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya. Penulis menyarankan untuk penelitian lebih lanjut sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel selain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kreativitas untuk mempengaruhi kinerja pegawai Panti Sosial Bina Netra “TAN MIYAT “ Bekasi Kementerian Sosial RI Hal ini karena masih banyak variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan dengan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kreativitas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian saran dari peneliti semoga bermanfaat serta bias menjadi pertimbangan dan peneliti selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik akan lebih memberikan hasil yang lebih baik pula untuk pegawai pada Panti Sosial Bina Netra “ TAN MIYAT “ Bekasi Kementerian Sosial RI. Demikian saran dari peneliti semoga bermanfaat serta bias menjadi pertimbangan perusahaan dan peneliti selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik akan lebih memberikan hasil yang lebih baik pula untuk perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- As’ad, Moh. (2007) Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty. Yogyakarta
- Dharma, A. (2005) Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Index
- Dessler, Gary. (2009) Manajemen SDM buku 1. Jakarta: Indeks.
- Ernawan, Erni R. (2011) *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: *Perusahaan Penerbit*: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010) Latihan dan Pengembangan Pegawai. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit MandarMaju
- Ruky, Ahmad. (2007). Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior* 14th edition, USA: Pearson Education.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. (2011) *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006) *Research Methods for Business* edisi 4, buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011) *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siagian, S. (2007) *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminitrasi*, Cetakan Kelima, Massagung: Jakarta.
- Simamora. Henry, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.

- Sopiah. (2008) Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- Sudjana. (2005) Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sudarmanto. (2009) Kinerja & Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009) Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013) Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, FX. (2010). Perilaku Keorganisasian edisi 5, Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Tika, Moh Pabundu. (2006) Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. (2013) Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi, Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010) Perilaku Organisasi, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. (2009). Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi – Teori Aplikasi dan Penelitian edisi ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Ahmad Nizan Mat Noor. (2013, August) “Human Resource Diversity Management Practises and Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Model”, *Journal of Applied*, 3 (8)
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013) “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. *Jurnal, AGORA*, 1, (3),
- Agung AWS Waspodo dan Lussy Minadaniati.(2012) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3 (1).
- Aryanus, Boy Hendi., & Muis, Abdul. (2011) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jagat Inti Rejeki, *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 6(2), 61-69.
- Chalida Rahmi A.Rahman Lubis (Mei 2015) ”Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Implikasinya Pada Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Besar dan Kabupaten Pidie (2014)”, *Jurnal*, 4 (2)
- Fernando Stefanus Lodjo. (3 Juni 2013) ‘Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan Dan Efektifitas Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bento Berjaya Pontianak’. *Jurnal*, 1, 747-755
- Gina Sheelsia Tampi. (Juni 2013) “Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT Bangun Sentosa Bekasi Kementerian Sosial RI”. *Jurnal EMBA*, 1 (3), 921-929
- Linda Kartini Ticoalu. (Desember 2013) “Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Manado”. *782 Jurnal EMBA*, 1 (4)
- Naderi Nahid, Reza Hoveida. (2013) “The Relationship between Organization Citizenship Behavior (OCB) and Human Resources Empowerment (HRE) Case study University of Isfahan (Iran)”. *Journal of Applied*, 3 (2)

- Patricia M Sahanggamu, Silvia L Mandey. (Desember 2014) "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Dana Raya Manado". *Jurnal*, 2 (4), 514-523
- Verra Nitta Turere (Juni 2013) "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey". *Jurnal EMBA*, 1 (3), 10-19
- Widhayu Ningrum, Bambang Swasto Sunuharyoto, Muhamad Soe`Oed (Desember 2013) "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (2).