

---

**ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTAKENCANA TATAWARNA DI PONTIANAK**

**Robby Chandra**

email:robby.chandra94@yahoo.co.id  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable pengawasan dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Firma Muara Mas di Pontianak. Teknik analisis data kuantitatif. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 92 responden adalah sampling total (sensus). Hasil dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan *skala likert*, dijumlahkan dan ditentukan persentasenya. Data yang diperoleh juga diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Pengawasan, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Jika sumber daya manusia tidak berkualitas, organisasi tidak akan bertahan lama. Setiap organisasi yang didirikan selalu menginginkan agar tujuan dan sasaran dapat tercapai. Adapun tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan penjualan dan laba.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Di era globalisasi sekarang memberikan pengaruh yang sangat luar biasa bagi setiap perusahaan, salah satunya terjadi persaingan yang tajam (*hyper competition*) antar perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan cara seperti dilakukannya pengawasan. Dibalik pengawasan dapat diberikan motivasi dari pimpinan itu sendiri. Hal ini juga dapat menjadi pendorong timbulnya semangat kerja yang akhirnya berbuah prestasi bagi perusahaan itu sendiri. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. (Lianto, 2019).

Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa ada pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya sendiri maupun bagi para pekerjanya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Manullang (2015: 173), Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Menurut Siagian (2008: 60) mengatakan pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Saragih (2010: 88) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Sedangkan Reksohadiprogo (2011: 63) menyatakan pengawasan adalah usaha memberikan petunjuk pada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Pendapat lainnya mengenai pengawasan dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 154) yang menyatakan pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana.

Dari teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Manullang (2015: 184), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Menetapkan alat pengukur ( *standar* )  
Pemimpin haruslah menentukan atau menetapkan standard atau alat-alat ukur.
2. Mengadakan penilaian ( *evaluate* )  
Membandingkan pekerjaan yang telah ( *actual result* ) dengan staandar.
3. Mengadakan tindakan perbaikan ( *corrective action* )  
Mengadakan tindakan perbaikan dengan maksud agar tujuan pengawasan dapat di realisasi.

## 2. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ et.al, 2009). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan atau anggota organisasi yang bersifat sukarela di luar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tapi sangat menguntungkan perusahaan karena bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan tidak terkait dengan sistem penghargaan formal. Menurut Organ et.al (2009: 22), *OCB* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

*OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja.

Menurut Stamper dan Dyne (2014: 6) menyebutkan bahwa terdapat beberapa elemen dalam konsep ini yaitu:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku di mana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak.
3. Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

Menurut Sidors *et al* (2014: 13) meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, motivasi, komitmen, rasa puas, sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan. Sedangkan pengertian OCB menurut Robbins (2006: 364) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Castro (2004: 32) menyebutkan bahwa beberapa perilaku OCB yaitu:

1. OCB merupakan suatu perilaku karyawan yang dilakukan di luar apa yang dipersyaratkan oleh perusahaan.
2. OCB merupakan suatu perilaku yang dilakukan karyawan secara sukarela.
3. OCB merupakan perilaku yang secara langsung tidak mendapat imbalan dan tidak terdapat struktur formal perusahaan.
4. OCB merupakan perilaku yang penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Ada beberapa ahli yang memberikan pandangan tentang karakteristik yang menyangkut tentang perilaku OCB para pegawai. Organ (2009: 22) menerangkan, terdapat 5 dimensi dalam OCB, yaitu:

1. *Altruisme*  
Perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan *overload*, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Conscientiousness*  
Dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggung jawabnya.
3. *Sportmanship*

Perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara picik dan tidak suka melalaikan realitas.

4. *Courtesy*

Perilaku mencegah terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya karyawan mampu mempertimbangkan segala dampak dari apa yang dilakukannya terhadap rekan kerja yang lain yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan itu.

5. *Civic virtue*

Perilaku bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2005: 444) bahwa OCB dapat memiliki banyak bentuk, tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Altruisme*, misalnya: membantu saat rekan kerja tidak sehat.
2. *Conscientiousness*, misalnya: lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. *Sportmanship*, misalnya: rela mewakili perusahaan untuk program bersama.
4. *Courtesy*, misalnya: ikut menanggung kegagalan pekerjaan kelompok/tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat sesama rekan kerja.
5. *Civic virtue*, misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas tertentu. Kinerja karyawan ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut karyawan, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran.

Menurut Mangkunegara (2009: 18) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010: 7) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang kan dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Jackson & Mathis (2006: 387) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan 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  
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.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012: 95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2007: 7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekadar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011: 11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu  
Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor dukungan organisasi  
Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor psikologis  
Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Sedangkan menurut Flippo (2008: 14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi
2. Kepemimpinan
3. Lingkungan kerja
4. Disiplin kerja.

Menurut Priansa (2014: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun kemandirian. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri.

Untuk dasar empiris penulis menggunakan beberapa jurnal penelitian terdahulu sebagai salah satu acuan dalam penelitian ini. Jurnal-jurnal penelitian ini ditujukan agar dapat memperkaya teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kajian teoritis, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak?
2. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan yang terdapat pada dua variabel atau lebih Sugiyono (2013: 11). Data dari penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner dan studi dokumenter. Pada metode kuesioner, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak. Sedangkan pada studi dokumenter penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara dokumentasi langsung dari PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan

pada PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak sejumlah 92 orang dan sampel yang diambil adalah 92 orang dengan teknik *sampling* total. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pengawasan dan Organizational Citizenship Behavior sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh dari kuesioner dikelompokkan menurut kriteria yang sudah ditentukan, diolah dengan cara memberikan bobot penilaian berdasarkan *skala likert*. Data yang diperoleh juga diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 dan metode analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dilihat dalam variabel independen pertama Pengawasan dari menetapkan standar pekerjaan, menilai hasil kerja dan mengoreksi hasil kerja. Sedangkan variable kedua *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic virtue*.

Dimana setiap pernyataan dikatakan valid dikarenakan menghasilkan  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yang ditentukan sebesar  $df = n-2$  yaitu sebesar 0,205. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dimana setiap pertanyaan pada variabel karyawan bersifat valid karena memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel independen terdiri dua variable yang pertama yaitu pengawasan dengan perolehan alpha sebesar 0,612 di mana  $0,612 > 0,600$  dan variable independen kedua yaitu *organizational citizenship behavior* dengan perolehan alpha sebesar  $0,681 > 0,600$  maka dapat dinyatakan alat ukur bersifat reliabel untuk kedua variable tersebut. Dan untuk kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan perolehan alpha sebesar 0,680 di mana  $0,680 > 0,600$ , maka dapat dinyatakan alat ukur bersifat reliabel pada variable dependen tersebut.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan kolmogrov-smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar yang lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan secara statistik diatas adalah nilai residual terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian multikolerianitas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel Pengawasan dan *Organizational Citizenship Behavior* sama yakni sebesar

0,744 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,345 < 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada kedua variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa variabel independen pengawasan memiliki nilai signifikan sebesar 0,190 sedangkan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikan sebesar 0,896. Variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Regresi Berganda

**TABEL 1**  
**ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.025	2.163	
Pengawasan	.781	.096	.514
Organizational.Citizenship.Behavior	.427	.057	.476

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi yang menyangkut pengaruh variabel bebas yaitu pengawasan dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,514X_1 + 0,476X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian koefisien regresi adalah:

- Nilai koefisien regresi pengawasan menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *organizational citizenship behavior* sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- Nilai koefisien regresi pengawasan menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *organizational citizenship behavior* sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian koefisien regresi di atas, maka pengawasan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tittakencana

Tatawarna Di Pontianak adalah *organizational citizenship behavior* dengan perolehan nilai sebesar 0,476. Kemudian pada variable pengawasan memperoleh perolehan nilai koefisien sebesar 0,514.

## 4. Uji F

**TABEL 2**  
**UJI F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1002.491	2	501.246	124.843	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.335	89	4.015		
	Total	1359.826	91			

Berdasarkan uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 124,843 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000<sup>b</sup>. Dimana nilai F hitung yang diperoleh lebih besar daripada F tabel ( $124,843 > 3,10$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikan pada dasarnya sebesar 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna Di Pontianak.

## 5. Uji t

**TABEL 3**  
**UJI t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.025	2.163		1.861	.066
Pengawasan	.781	.096	.514	8.150	.000
<i>Organizational.Citizenship.Behavior</i>	.427	.057	.476	7.549	.000

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai  $t_{tabel}$  untuk variabel pengawasan dengan nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,150 > 1,987$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )

sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* dengan nilai yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,549 > 1,987$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## HASIL HIPOTESIS

### Variabel Pengawasan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yang artinya  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin ketat pengawasan yang diberikan perusahaan PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yang artinya  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin *organizational citizenship behavior* yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan untuk kedua variabel tersebut sama-sama lebih kecil dari taraf signifikan yang sebesar 0,05 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel pengawasan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah diharapkan dapat menerapkan pengawasan melekat yang lebih baik dengan menciptakan suatu mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan dapat dipantau dengan mudah sehingga secara otomatis gejala timbulnya penyimpangan atau kesalahan dapat dilihat dengan segera dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan terhadap karyawannya. Pimpinan perusahaan diharapkan menumbuhkan

perilaku saling membantu antar karyawan dengan memberikan pemahaman bahwa antar karyawan adalah satu kesatuan karyawan. Dengan pemahaman ini adanya perilaku OCB yang ditandai dengan munculnya inisiatif serta keinginan untuk saling menolong antar karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Castro, 2004. "The Influence Of Employee Organizational Citizenship Behavior On Customer Loyalty". *International Journal Of Service Industry Management*. Vol. 15 No. 1.
- Flippo, Edwin B. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Organ, Dennis W., et.al. 2009. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprogo, Sukanto. 2011. *Perencanaan dan pengawasan produksi*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi* (Judul asli: *Organizational Behavior*), edisi keenam, jilid 1. Penerjemah Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saragih, Raskita. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siders, M.A., George, G & Dharwadkar, R. (2014). "The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures". *The Academy of Management Journal*, 44 (3), 570-579.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan –cet. 18*. Bandung: Alfabeta.

Stamper, C. L., & Dyne, L. V. 2014. "Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees". *Journal of Organizational Behavior*.

Wibowo. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

