

Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pelatih Keterampilan Menjahit LPK

The Influence of Individual Characteristics, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of LPK Sewing Skills Trainers

Henny Susilo Retno Hartati, Andhi Supriyadi* & Bambang Guritno

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-07-18; Direview: 2025-07-31; Disetujui: 2025-08-18

*Corresponding Email: andhi.supriyadi@stiepari.ac.id

Abstrak

Peran pelatih keterampilan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kemampuan menjahit peserta pelatihan sebagai persiapan kerja di berbagai pabrik garmen di Kabupaten Semarang. Kinerja pelatih keterampilan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya karakteristik individu, komitmen organisasi, dan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan mengevaluasi sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pelatih keterampilan dalam mendukung keberhasilan program pelatihan. Karakteristik individu yang baik, komitmen organisasi yang kuat, serta OCB yang positif diyakini dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan pencapaian tujuan program. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi, yaitu 88 pelatih keterampilan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil analisis, yang diperoleh melalui uji t dan uji F, menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelatih keterampilan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan aspek personal dan organisasional pada pelatih keterampilan menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan kesiapan kerja peserta.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, OCB, Kinerja

Abstract

The role of skill trainers is crucial in enhancing sewing competencies among trainees as preparation for employment in various garment factories in Semarang Regency. The performance of skill trainers is influenced by several factors, including individual characteristics, organizational commitment, and organizational citizenship behavior (OCB). This study aims to evaluate the extent to which these three factors affect trainer performance in supporting the success of training programs. Strong individual characteristics, high organizational commitment, and positive OCB are believed to improve training effectiveness and the achievement of program objectives. This research employed a quantitative method, involving the entire population of 88 skill trainers. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The findings, obtained through t-tests and F-tests, indicate that individual characteristics, organizational commitment, and OCB have a positive and significant effect on trainer performance, both partially and simultaneously. These results highlight that strengthening both personal and organizational aspects of skill trainers is key to improving the quality of training and ensuring trainees' readiness for employment.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Commitment, OCB, Performance

How to Cite: Hartati, H.S.R., Supriyadi, A., & Guritno, B., (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pelatih Keterampilan Menjahit LPK, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (1): 475-484.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang sedang dijalankan oleh Pelatih Ketrampilan. Upaya peningkatan kinerja didorong oleh faktor pra kondisi tertentu. Semua orang dalam organisasi harus berkomitmen dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pelatih keterampilan. (Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023) menjelaskan bahwa Pengembangan dan pengelolaan SDM yang lebih baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Kinerja Pelatih Ketrampilan mempengaruhi kompetensi karyawan perusahaan garment pada umumnya. Untuk meningkatkan kualitas pelatih ahli, seseorang dapat mempertimbangkan sifat yang dimiliki oleh setiap orang. Kepribadian yang berbeda menjadikan pelatih ahli memiliki karakteristik unik yang membangun karakteristik individu dalam dirinya. Berdasar (Hanifah & Putra, 2023) Karakteristik seseorang terdiri dari kemampuan, prinsip, sikap, dan minat. Jika dibandingkan dengan keanekaragaman pelatih ahli, keempat faktor ini merupakan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan atas (Ariono & Sugiyanto, 2018) Komitmen merupakan janji untuk melaksanakan sesuatu, baik untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, maupun organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu dapat mengenali dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan yang telah ditentukan (Supriyadi et al., 2017).

Untuk meningkatkan hasil pelatihan, seorang pelatih keterampilan harus memiliki sikap tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) selain karakteristik individu dan komitmen organisasi. Menurut Novira (2016) OCB merupakan elemen dari perilaku individu di lingkungan kerja, yaitu sikap sukarela untuk melakukan tugas yang melebihi tanggung jawab utamanya. Pelatih ahli yang menjalankan tugasnya mampu menjalankan tanggungjawabnya melebihi peran formal yang telah ditetapkan (Supriyadi et al., 2022).

Karakteristik individu menggambarkan aspek-aspek khas yang membentuk keunikan setiap individu dalam konteks pekerjaan serta kehidupan. (Rizal & Handayani, 2021) menyebutkan bahwa ciri-ciri individu meliputi minat, sikap terhadap diri, pekerjaan, serta komponen emosional seperti suasana hati, rasa percaya diri, dan nilai-nilai.

Ada empat indikator didalam individu yang dijelaskan oleh (Hanifah & Putra, 2023). Empat indikator utama tersebut menggambarkan sifat dan kecenderungan individu dalam lingkungan kerja. Rincian tentang empat indikator utama karakteristik individu menurut (Hanifah & Putra, 2023), yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat, disimpulkan bila pemahaman mendalam tentang elemen-elemen ini membantu organisasi dalam menyusun rencana manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan melakukan analisis yang komprehensif terhadap karakteristik individu, organisasi dapat menyusun kebijakan yang mendukung pengembangan karir yang sesuai, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pendekatan yang lebih personal dan berorientasi pada individu juga dapat mendukung terciptanya kolaborasi yang solid antar anggota tim, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Komitmen Organisasional. Konsep yang sangat penting dalam hubungan antara individu dan organisasi adalah komitmen organisasi. (Wismawan & Lutrlean, 2022) Dalam situasi di mana seorang karyawan tidak hanya terikat pada suatu organisasi melalui tujuannya, tetapi juga ingin terus menjadi bagian dari organisasi itu, hal ini disebut sebagai komitmen organisasi.

Pendapat (Chuangjian et al., 2020) memberikan perspektif tambahan, menggambarkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai identitas dan keterlibatan yang signifikan dengan organisasi. Ini menunjukkan keinginan para anggota untuk tetap menjadi anggota dan berusaha guna mencapai tujuan dari organisasi.

(Naz et al., 2020), menjelaskan mengenai indikator komitmen organisasional yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional merupakan aspek psikologis yang mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat dan terikat pada organisasi dimana mereka bekerja. Dalam kerangka konsep ini, terdapat beberapa indikator yang menjadi tolok ukur penting untuk mengevaluasi tingkat komitmen individu terhadap organisasi.

Pertama, keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja menunjukkan seberapa emosional mereka terhubung dengan pekerjaan mereka. Keinginan ini mencerminkan motivasi dan kepuasan yang dihasilkan dari lingkungan kerja, pengakuan, dan pencapaian personal di dalam organisasi

Kedua, indikator memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi, yang menunjukkan betapa pentingnya hubungan interpersonal dan betapa pentingnya untuk mengidentifikasi diri dengan prinsip-prinsip organisasi. Hubungan yang kuat ini bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga memperkuat rasa keterikatan individu terhadap tujuan bersama.

Selanjutnya, komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi menunjukkan seberapa aktif mereka berpartisipasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Ini mencakup kontribusi aktif terhadap tujuan bersama dan kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi.

Indikator selanjutnya adalah loyalitas terhadap organisasi, menunjukkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam sikap positif terhadap kebijakan organisasi, dukungan terhadap perubahan, dan kerja sama tim guna menggapai tujuan bersama.

Terakhir, Sangat penting untuk mengetahui apakah seorang karyawan ingin tetap menjadi anggota organisasi dengan menunjukkan niat untuk mempertahankan keanggotaan. Niat ini mencakup keinginan untuk melibatkan diri dalam jangka panjang dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan. Dari pemahaman terhadap indikator komitmen organisasional yang disampaikan oleh (Naz et al., 2020), dapat disimpulkan bahwa Langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah menilai tingkat komitmen karyawan, yang berfokus pada kesejahteraan dan keberlanjutan karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Di tempat kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sangat penting. OCB mencakup membantu orang lain, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan bekerja tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan nilai yang ditambahkan oleh karyawan sehingga organisasi dapat bekerja dengan baik, efisien, dan efektif (Supriyadi et al., 2024). Menyebutkan bila OCB adalah tindakan pilihan pekerja dan inisiatif individu yang tidak ada hubungannya dengan sistem pembayaran resmi organisasi, tetapi akan secara tidak langsung meningkatkan efisiensi organisasi. Pekerja yang memiliki OCB akan lebih mudah ditampilkan dan membuat organisasi menjadi lebih baik.

Organisasi perlu melihat apa saja faktor yang dapat meningkatkan OCB pekerja. Menyebutkan beberapa indikator yang dapat meningkatkan OCB pekerja, diantaranya:

a. Altruism

Perilaku pekerja yang membantu rekan kerjanya saat menghadapi situasi yang sulit. Pemberian pertolongan ini bukan murni karena kesadaran dan bukan karena kewajiban yang harus ditanggungnya. (Ryan et al., 2021) menyebut sikap ini dengan sikap taawun, yaitu sikap positif yang saling membantu secara sukarela antar sesama rekan kerja.

b. Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka di luar ekspektasi organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan tuntutan maupun kewajiban dari tugas pekerja. Sikap ini disebut juga dengan sikap mujahaddah, sikap yang bersungguh-sungguh dalam hal yang baik dan selalu mengerjakan tanggung jawab atau tugas melebihi ekspektasi organisasi.

c. Sportmanship

Toleransi yang tinggi terhadap keadaan di dalam organisasi menunjukkan perilaku ini. Sikap ini digambarkan dengan cara tidak mengajukan keberatan-keberatan. Pekerja yang memiliki sikap ini akan membuat suasana kerja menjadi positif dan menyenangkan.

d. Courtesy

Perilaku pekerja yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka adalah mereka akan menghormati satu sama lain dan berusaha menghindari masalah interpersonal. Pekerja yang mempunyai sikap ini bisa menghargai dan akan lebih memperhatikan rekan kerjanya lebih dalam. Sikap ini menonjolkan rasa persaudaraan yang kuat. Seseorang yang memiliki sikap ini

akan meredam masalah yang terjadi dan berusaha untuk membuat masalah tersebut tidak meluas.

e. Civic Virtue

Mereka yang mengambil tanggung jawab atas kemajuan organisasi melakukan hal-hal seperti beradaptasi terhadap perubahan, berusaha untuk memaksimalkan potensi organisasi, dan melindungi sumber dayanya.

f. Peace Keeping

Perilaku ini ditunjukkan dengan cara pekerja yang mampu menjadi stabilisator di dalam organisasinya. Pekerja akan menghindari Tindakan-tindakan yang menyebabkan perpecahan dan konflik interpersonal

g. Cheerleading

Sikap pekerja yang mampu mendukung keberhasilan rekan kerjanya menunjukkan perilaku ini untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi

Kinerja. Beberapa konsep kinerja menurut para ahli memberikan pandangan yang luas dan mendalam. Konsep kinerja menurut (Wisata, 2021) memaparkan bahwa Kinerja didefinisikan sebagai level pencapaian atau hasil aktual yang diperoleh untuk meraih hasil yang baik. Dalam hal ini, kinerja dianggap tidak hanya sebagai usaha, tetapi juga sebagai bukti konkret dari hasil yang positif.

Hasil kegiatan diharapkan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan fokus pada tanggung jawab individu, konsep kinerja menjadi terkait erat dengan efektivitas personal dalam menjalankan tugasnya (Syamsul Hadi & Andhi Supriyadi, 2021)

(Mangkunegara, 2016) menyoroti aspek kualitas dan kuantitas dalam definisi kinerja. Dengan pendekatan ini, kinerja dianggap sebagai hasil kerja seseorang yang mencakup elemen kuantitatif dan kualitatif. Dengan demikian, evaluasi kinerja mencakup tidak hanya jumlah pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga kualitas pekerjaan tersebut.

(Prawirosentono, 2011) menekankan bahwa kinerja merujuk pada seberapa efektif individu atau tim berfungsi dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka masing-masing. Pentingnya menjalankan tugas sesuai dengan aturan hukum dan etika juga ditekankan, sehingga kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian tujuan, tetapi juga berdasarkan kepatuhan terhadap prinsip moral dan etika.

Indikator kinerja, seperti yang dijabarkan oleh (Budiman, 2018), mencakup sekumpulan faktor penting yang membentuk kerangka evaluasi untuk pencapaian dan produktivitas seseorang di tempat kerja atau organisasi. Faktor-faktor ini sangat penting untuk mengukur dan meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja.

Pertama, kemampuan untuk memberikan layanan berkualitas dianggap sebagai indikator utama. Seorang individu dianggap berhasil dalam kinerjanya jika mampu menyediakan layanan yang berkualitas tinggi. Pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan ekspektasi pemangku kepentingan serta kemampuan untuk memenuhi standar kualitas menjadi elemen kunci dalam menentukan kualitas layanan.

Kedua, kemampuan dalam memberikan layanan yang inovatif memperkuat aspek kreativitas dan ketangguhan dalam peningkatan kualitas layanan. Seorang profesional yang mampu memberikan solusi yang inovatif dan terobosan dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Selanjutnya, kemampuan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya menjadi dasar bagi kinerja yang sukses. Memiliki pemahaman yang mendalam terkait tugas dan tanggung jawab membantu individu dalam mengarahkan usaha dan energi mereka ke arah yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan bekerja sama juga menjadi poin kunci dalam penilaian kinerja. Dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung, kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja dan lintas departemen menjadi faktor yang tak terhindarkan untuk mencapai tujuan bersama.

Faktor selanjutnya adalah kemampuan dalam mengambil tindakan, yang menunjukkan respon cepat dan keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi yang kompleks atau mendesak.

Individu yang dapat dengan bijaksana mengambil tindakan sesuai dengan konteks pekerjaan mereka dianggap memiliki kinerja yang baik.

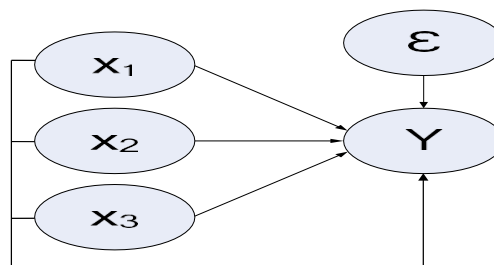
Terakhir, kemampuan dalam memenuhi kewajibannya mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dapat dipercaya dan diandalkan di tempat kerja jika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab dengan penuh integritas dan konsistensi.

Dengan memahami dan mengukur indikator-indikator kinerja ini, organisasi dapat merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas, memberikan pelatihan yang sesuai, dan membangun lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan pertumbuhan profesional individu. Keseluruhan, indikator kinerja (Mangkunegara, 2016) memberikan kerangka evaluasi yang komprehensif untuk mengukur dan memperbaiki kinerja individu dalam konteks pekerjaan.

Meskipun banyak penelitian membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, studi yang secara khusus mengkaji pengaruh kombinasi karakteristik individu, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja pelatih keterampilan di LPK masih terbatas. Studi sebelumnya seperti oleh (Wiratama et al., 2022), (Henry Yuliamir & Enik Rahayu, 2021) lebih menitikberatkan pada konteks perusahaan swasta dan pendidikan formal, sehingga penelitian ini mengisi celah dalam konteks lembaga pelatihan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencapai tujuannya, yang memungkinkan pengumpulan data dari populasi atau sampel khusus dengan memanfaatkan alat penelitian yang telah disiapkan sebelumnya. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan informasi penting untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih baik melalui analisis data yang menyeluruh.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dapat didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang dianalisis oleh peneliti untuk menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 88 orang yang menjadi pelatih ketrampilan menjahit untuk calon karyawan di perusahaan garment di Kabupaten Semarang. Bagian atas populasi memiliki karakteristik dan jumlah individu (Sugiyono, 2013). Terdapat 88 responden didalam penelitian ini, diambil memakai teknik Sensus

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tahap penting dalam proses analisis data adalah uji validitas instrumen, yang bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian dengan tingkat ketepatan dan akurasi yang memadai. Ada dua hal penting yang harus diperhatikan saat menguji validitas instrumen. Pertama, adalah menguji kecukupan sampel. Selanjutnya, melakukan pengujian faktor pengisi, yang mengevaluasi bagaimana setiap item pertanyaan berkorelasi dengan skor total. Dalam hal ini, instrumen dapat dianggap valid jika nilai faktor pengisi dari setiap item pertanyaan melebihi ambang batas sebesar $\geq 0,50$.

Untuk mengetahui tingkat validasi, skor bukti pertanyaan dibandingkan dengan skor total konstruk atau variabel. Pada tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df)=n-2 dan dengan

n merupakan jumlah sampel, uji validasi dikembangkan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} . Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan valid, tapi bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas sangat penting untuk menentukan seberapa andal alat pengukur dan apakah mereka memberikan hasil yang konsisten untuk mengukur variabel penelitian. Dua metode utama yaitu pengukuran ulang dan perhitungan korelasi dapat digunakan untuk melakukan evaluasi konsistensi ini.

Dalam pengukuran satu kali, hasil dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dihitung korelasi antara jawaban pertanyaan. Pada pengukuran ulang, responden ditanyakan soal yang serupa pada waktu yang berlainan untuk menilai konsistensi jawaban mereka. Uji statistik *Cronbach Alpha* adalah cara yang umum digunakan untuk mengetahui seberapa reliabel seseorang. Nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0,60 dianggap sebagai indikasi bahwa orang itu cukup reliabel. Nilai yang lebih rendah menunjukkan reliabilitas yang lebih rendah, yang ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas (r_x) yang berkisar antara 0-1. x adalah index kasus yang dicari.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara dua variabel independen dan satu dependen adalah fungsional dan kausal dalam regresi berganda. Pengaruh lebih dari satu variabel independen dapat dilihat dengan menggunakan analisis linear berganda, yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada satu variabel dependen kinerja. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Rumus regresi linear berganda berdasar (Sugiyono, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial menentukan apakah variabel bebas (independen), memiliki dampak positif dan signifikan pada variabel (dependen).

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F mengevaluasi dampak variabel bebas (independen) pada variabel terikat (dependen). Uji ini dapat dilakukan secara bersamaan.

Pada skala probabilitas 5%, bila karakteristik individu, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (signifikan) lebih dari α (0,05), maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berdampak pada variabel kinerja. Sebaliknya, jika karakteristik individu, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* lebih rendah dari 0,05, maka variabel bebas berdampak pada kinerja.

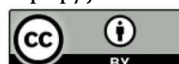
3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel independen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai R^2 yang tinggi memperlihatkan bila variabel independen dapat menjelaskan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Karena variabel independen yang dipergunakan didalam penelitian ini memiliki dua variabel, nilai adjusted R^2 adalah nilai koefisien determinasi yang dipergunakan. Selain itu, nilai adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 karena nilai adjusted R^2 dapat bertambah atau berkurang jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas



R-tabel data memiliki nilai 88, sedangkan $df (n-2) = 88 - 2 = 86$, pada signifikansi 5% sebesar 0,2096. Perhitungan di atas memperlihatkan bila hubungan antara skor pernyataan untuk setiap variabel dengan nilai total pernyataan masing-masing menghasilkan nilai r hitung yang diatas rtabel secara keseluruhan. Oleh sebab itu, semua elemen pernyataan variabel penelitian adalah sah.

b. Uji Realibilitas

Untuk menguji keandalan instrumen, koefisien reliabilitas yang semakin mendekati 1,0 menunjukkan kualitas yang lebih baik. Secara umum, keandalan di bawah 0,6 dianggap buruk; keandalan antara 0,6 dan 0,7 biasa, dan keandalan di atas 0,8 dianggap baik.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bila setiap variabel memiliki koefisien alpha yang cukup tinggi, yaitu di atas 0,60, sehingga semua variabel pada kuesioner dianggap reliabel. Seluruh pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel > 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
Model	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.271		1.470	.147
	x1	.178	.236	2.084	.038
	x2	.201	.363	2.354	.019
	x3	.184	.377	3.559	.001

a. Dependent Variable: y

Hasil persamaan dari Tabel 1

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,271 + 0,178 X_1 + 0,201 X_2 + 0,184 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Organizational Citizenship Behavior

E = Error term

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,271 mengindikasikan bahwa kinerja akan menjadi konstanta 2,271% jika variabel dependennya yaitu kinerja adalah nol.
2. Dengan koefisien karakteristik individu 0,178, kita dapat memperkirakan bahwa dengan meningkatkan karakteristik individu sebesar 0,178% per satuan angka, kita akan melihat penambahan kinerja sebesar 0,178 per satuan angka dengan asumsinya variabel lain tetap.
3. Koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,201 memperkirakan bila dengan meningkatkan Komitmen Organisasi dalam satuan angka, itu akan menghasilkan penambahan kinerja sebesar 0,201% bila variabel lain tetap.
4. Dengan koefisien *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,184, dapat disimpulkan bahwa, dengan asumsi variabel lain tetap, penambahan *Organizational Citizenship Behavior* dalam satuan angka akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,184%.

Uji F (F-Test) Uji Simultan

Output dari analisis data SPSS pada uji F, untuk menentukan apakah variabel bebas memengaruhi secara simultan pada variabel terikat serta menilai kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 2 Uji Simultan

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.290	3	137.763	84.222	.000b
	Residual	88.313	84	1.635		
	Total	501.603	87			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x₃, x₁, x₂

Tabel 2 menggambarkan hasil analisis data yang menunjukkan nilai signifikan 0,000 (sig 0,000 < 0,05), yang mengindikasikan bila persamaan regresi yang diterapkan bisa dipercaya atau model tetap digunakan. Variabel X₁, X₂, dan X₃ secara bersamaan berdampak pada variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908a	.824	.802	1.27884

a. Predictors: (Constant), x₃, x₁, x₂

Tujuan dari koefisien determinasi adalah guna menentukan seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen. Dilihat dari output SPSS pada tabel 1, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,802, yang memperlihatkan bila variabel X₁, X₂, dan X₃ memberikan kontribusi 80,2% kepada Y. Faktor lain di luar model yang tidak ditemukan didalam penelitian ini berkontribusi sebesar 19,8% (100-80,2%).

Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

1. Karena nilai signifikansi 0,038 < 0,05, maka variabel karakteristik individu (X₁) berdampak signifikan antara variabel X₁ pada kinerja (Y).
2. Karena nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₂) berdampak pada kinerja (Y).
3. Karena nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₃) berdampak yang signifikan pada kinerja (Y).

Pembahasan

Hasil analisis dampak karakteristik individu pada kinerja memperlihatkan nilai signifikansi (0,038 < 0,05), yang mengindikasikan bila variabel karakteristik individu (X₁) berdampak signifikan pada kinerja (Y).

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sifat individu berdampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bila faktor-faktor internal (seperti karakter, motivasi, kemampuan, dan nilai-nilai kerja) yang dimiliki individu, secara langsung memengaruhi mutu dan efektivitas pelaksanaan tugasnya.

Karakteristik individu mencakup aspek-aspek seperti kemampuan intelektual, keterampilan, pengalaman kerja, dan sikap terhadap pekerjaan. Pelatih Keterampilan, yang bertugas memberikan pelatihan kepada pustakawan serta mendorong transformasi layanan perpustakaan berbasis inklusi sosial, memerlukan karakteristik tertentu agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Karakteristik seperti kemampuan komunikasi yang efektif, empati terhadap peserta pelatihan, serta kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan lokal sangat penting dalam memastikan keberhasilan program ini. Individu dengan karakteristik yang kuat dalam aspek-aspek ini mampu memberikan pelatihan yang relevan dan aplikatif, sehingga kinerja mereka cenderung lebih tinggi.

Hasil pengolahan data hubungan diantara variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) memperlihatkan nilai signifikansi ($0,019 < 0,05$), yang memperlihatkan bila Komitmen Organisasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi menguntungkan kinerja karyawan. Hasilnya memperlihatkan bila kemampuan pelatih ketrampilan untuk berkontribusi didalam melaksanakan tugas dipengaruhi langsung oleh tingkat keterikatan dan dedikasi mereka pada organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil perhitungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) pada Kinerja (Y) memperlihatkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang memperlihatkan bila ada dampak yang positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja.

Studi memperlihatkan bila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menambah kinerja. Hasilnya memperlihatkan bila pelatih ahli dapat menambah kinerja individu dan keberhasilan program secara keseluruhan melalui perilaku tambahan yang mereka lakukan di luar tugas formal mereka.

Hasil analisis memperlihatkan bila ada nilai signifikan pada 0,000 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Ini memperlihatkan bila model yang dipakai fix atau persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan. Jadi, variabel X1, X2, dan X3 berdampak pada variabel Y secara bersamaan.

Studi memperlihatkan bila karakteristik individu, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersamaan atau secara terpisah sangat berdampak pada kinerja. Hasilnya memperlihatkan bila ketiga faktor tersebut bekerja sama menambah efisiensi dan kualitas pelaksanaan tugas pelatih ahli didalam program ini.

Karakteristik individu, komitmen organisasi, dan OCB bekerja sama untuk mendukung kinerja pelatih ahli TPBIS. Karakteristik individu memberikan kapasitas dasar yang diperlukan, komitmen organisasi memastikan dedikasi yang konsisten, sementara OCB mendorong kontribusi tambahan yang melampaui tugas formal. Kombinasi ini tidak hanya memastikan pelaksanaan program yang lebih baik, tetapi juga membantu pelatih ahli mengatasi tantangan di lapangan, seperti keterbatasan sumber daya atau kebutuhan unik dari komunitas yang dilayani.

SIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan tentang bagaimana karakteristik individu, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memengaruhi kinerja, kesimpulannya adalah:

1. Karakteristik individu berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Rata-rata nilai tanggapan menunjukkan bahwa Pelatih ketrampilan merasa mampu memahami dan menyelesaikan tugas dengan efisien, mengindikasikan bahwa faktor internal individu memengaruhi kinerja secara substansial.
2. Kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Para pelatih ketrampilan menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi dan kesesuaian nilai pribadi dengan visi program; ini menyebabkan mereka lebih fokus dan produktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya rasa keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi untuk mendorong keberhasilan peserta pelatihan.
3. OCB, yang mencakup perilaku proaktif dan sukarela, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Pelatih ketrampilan yang sering membantu rekan, berinisiatif, dan menjaga hubungan baik dengan kolega mampu menciptakan sinergi dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas program. Nilai rata-rata responden menunjukkan bahwa perilaku ekstra ini berkontribusi signifikan pada keberhasilan pelaksanaan program.

Karakteristik individu, komitmen organisasi, dan OCB secara simultan berdampak signifikan pada kinerja. Ketiga variabel ini berkontribusi secara sinergis didalam menciptakan pelaksanaan program yang efektif. Kombinasi kemampuan individu, dedikasi terhadap organisasi, dan Perilaku proaktif memastikan program pelatihan berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariono, I., & Sugiyanto, B. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Atas Informasi Akuntansi Keuangan Serta Keberhasilan dalam Mengelola Perusahaan Kecil dan Menengah (Studi Empiris Pada UMKM Industri Makanan di Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 91–104. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.215>
- Budiman, J. (2018). Pengaruh Daya Beli Masyarakat dan Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Hasil Penjualan Pada Bisnis Property. *Unistek*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.33592/unistek.v5i1.277>
- Chuangjian, Chen, L. L., Bagas, L., Lu, Y., He, X., Lai, X., Wass, S. Y., HEKINIAN, R., Weaver, B. L., Kar, A., Davidsont, J. O. N., Colucci, M., Welsch, B., Hammer, J., Baronnet, A., Jacob, S., HELLEBRAND, E., Sinton, J. M., White, W. M., ... de Oliveira Chaves, A. (2020). Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk, Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Pembelian Ulang. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 133–138.
- Hanifah, H., & Putra, Y. Y. (2023). Pengalaman Berfikir Pada Entrepreneur “Barat Daya Group.” *Jurnal* <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/14249>
- Henry Yuliamir, & Enik Rahayu. (2021). STRATEGI PEMASARAN, KEPUASAN KONSUMEN DAN KINERJA BISNIS DI KARTIKA JAYA KABUPATEN KENDAL, JAWA TENGAH (Studi Deskriptif Kualitatif Strategi Pemasaran dan Rencana Pengembangan Di kartika Jaya Kabupaten Kendal, Jawa Tengah). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Waradin*, 1(1), 48–62. <https://doi.org/10.56910/wrd.v1i1.144>
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mukaromatul Hisnidah, & Nihayatu Aslamatis Solekah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Naz, S., Li, C., Zaman, U., & Rafiq, M. (2020). Linking proactive personality and entrepreneurial intentions: A serial mediation model involving broader and specific self-efficacy. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–21. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040166>
- Prawirosentono. (2011). *Manajemen Operasi* (3rd ed.). Manajemen Operasi.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66. <https://doi.org/10.37932/j.e.v1i1.150>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2021). Metode Pemberdayaan Masyarakat. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, January, 12–26.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Supriyadi, A., Arifiyanti, M. P., Ananto, H., & Rahmawati, A. (2024). MEDIATING EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS (OCB): THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP (TL) AND MOTIVATION ON PERFORMANCE. *Tec Empresarial*, 16(1), 3317–3340.
- Supriyadi, A., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). A Study on the performance of manufacturing employees : Organizational culture, compensation, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 9(6), 32–43.
- Supriyadi, Andhi, & Aryaningtyas, A. T. (2022). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 16(no 2 agustus). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>
- Syamsul Hadi, & Andhi Supriyadi. (2021). Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 167–175. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.320>
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4242>
- Wisata, K. (2021). *KEBIJAKAN BANDUNG TRANSIT AREA (BTA) UNTUK PENINGKATAN KEBIJAKAN BANDUNG TRANSIT AREA (BTA)*. June 2018. <https://doi.org/10.15575/jt.v1i1.2413>
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.