

**PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF-EFFICACY PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 MEDAN**

PROPOSAL

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : RAHMA JELITA
NPM : 2005160406
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Panitia Ujian Strata - 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 18 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMA JELITA
NPM : 2005160406
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Ujian Akbir : PERAN MEDIASI ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN : LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1.

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si SRI PUJI LESTARI, SE., MM

Pemimbing

Prof. Dr. JUEKIZEN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, C.M.P. Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RAHMA JELITA
N.P.M : 2005160406
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN : *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas Akhir

(Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMU



UMSU
Integritas | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Rahma Jelita
 NPM : 2005160406
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan : *Locus of Control* dan *Self Efficacy* pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latihan kelompok di pakeh Rencan grup	1/9.24	JL
Bab 2	Timbel teori / Jume	3/9.24	JL
Bab 3	Praktikum A. Jaban	5/9.24	JL
Bab 4	Hitung Risp dan Aipake	7/9.24	JL
Bab 5	Tarican ketibar Praktek	7/9.24	JL
Daftar Pustaka	Gunar Meduley	7/9.24	JL
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aee Sids Mejan Hijau	5/9.24	JL

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, September 2024

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

PERAN MEDIASI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN: *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF-EFFICACY* PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

**RAHMA JELITA
NPM : 2005160406**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rahmajelita99@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan: *Locus Of Control* dan *Self-Efficacy* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang jumlahnya 147 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 60 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Kata Kunci : Locus Of Control, Self Efficacy, Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

**THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE: LOCUS OF CONTROL
AND SELF-EFFICACY ON PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV REGIONAL 1 MEDAN**

**RAHMA JELITA
NPM : 2005160406**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: rahmajelita99@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the mediating role of Organizational Citizenship Behavior on employee performance: Locus Of Control and Self-Efficacy at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, totaling 147 people. The sample in this study used the Slovin formula totaling 60 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Data collection techniques in this study used observation techniques, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that Locus Of Control directly has a significant effect on Employee Performance. Self-Efficacy has a significant effect on Employee Performance. Locus Of Control has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Organizational Citizenship Behavior mediates Locus Of Control on Employee Performance. Organizational Citizenship Behavior mediates Self Efficacy on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Keywords: Locus Of Control, Self Efficacy, Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan Tugas akhir ini. Tidak Lupa Shalawat beserta salam selalu kita tunjukkan kepada Nabi besar kita Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, pengikutnya dan kepada kita semua hingga kita mendapatkan syafa'at di Yaumul Akhir, Amiin Yaa Robbal 'Alamiin.

Tugas akhir ini dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul. **“PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN: LOCUS OF CONTROL DAN SELF-EFFICACY PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN”**

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Ibunda tercinta Lasria Simanungkalit dan Ayahanda tercinta Julfrid Sibarani yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh

dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Kakak tercinta Ledy Rahayu Sari Sibarani dan Abangnda tercinta Rico Adriansyah Sibarani yang selalu mensupport penulis untuk selalu dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 dengan cepat.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga Selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E.,MBA selaku dosen Pembimbing Akademik penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terimakasih penulis juga haturkan untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan Tugas akhir. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Kebenaran datangnya dari Allah dan kesalahan datangnya dari diri penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, September 2024
Penulis

Rahma Jelita
NPM 2005160406

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2. Faktor Faktor Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	16
2.1.2.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	16
2.1.2.2. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	21
2.1.2.4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	24
2.1.3. <i>Locus of control</i>	26
2.1.3.1. Pengertian <i>Locus of control</i>	26
2.1.3.2. Jenis Jenis <i>Locus of control</i>	27
2.1.3.3. Tujuan dan Manfaat <i>Locus of control</i>	28
2.1.3.4. Indikator <i>Locus of control</i>	30

2.1.4. <i>Self Efficacy</i>	31
2.1.4.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	31
2.1.4.2. Faktor Faktor <i>Self Efficacy</i>	32
2.1.4.3. Jenis Jenis <i>Self Efficacy</i>	35
2.1.4.4. Indikator <i>Self Efficacy</i>	36
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.1.4 Hasil Analisis Data	68
4.2. Pembahasan	79
BAB 5 PENUTUP	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
5.3. Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 3.1 Indikator Variabel	47
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.3 Populasi	49
Tabel 3.4 Sampel	51
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	60
Tabel 4.3 Umur Responden	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.6 Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	63
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Locus Of Control</i>	65
Tabel 4.8 Skor Angket <i>Self Efficacy</i>	67
Tabel 4.10. Analisis Validitas Konvergen	70
Tabel 4.10. Validitas dan Realibilitas Konstruk	71
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	72
Tabel 4.12. R Square	74
Tabel 4.13. F Square	75
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung	76
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 PLS Algoritma	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan instansi pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus mengembangkan kualitas SDM agar dapat mendorong kemajuan instansi pemerintah dan agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Pentingnya SDM merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Busro, 2018).

Oleh sebab itu, karyawan yang dimiliki hendaknya dikelola agar dapat bekerja dan menjalankan roda dalam perusahaan dengan baik dan perusahaan akan mudah mendapatkan berbagai keuntungan seperti tercapainya visi dan misi perusahaan, mendapatkan keuntungan dan pendapatan yang sesuai target, atau dapat menaikkan pangsa pasar dibanding para kompetitor. Sebaliknya, jika karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan bekerja tidak optimal sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya secara profesional agar dapat menghasilkan suatu kinerja dari karyawannya (Gautama & Edalmen, 2020).

Salah satu program perwujudan dari perusahaan adalah menghasilkan suatu kinerja dari karyawan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang penting, karena diyakini dapat mendorong tercapainya kemajuan dan tujuan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya dalam suatu persaingan global yang tidak stabil. Karyawan yang serius melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya merupakan bukti adanya kinerja karyawan. Untuk dapat mengukur kinerja karyawannya, perusahaan dapat membuat suatu standar keberhasilan perusahaan bagi individu atau kelompok. Semakin tinggi kinerja perusahaan semakin tinggi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga mudah untuk mencapai tujuan perusahaan (Moehrono, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan & Handayani, 2017).

Hasil kerja yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia disebut kinerja karyawan. Kinerja merupakan wujud performa dari perbuatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi target perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat optimal jika setiap elemen dalam perusahaan dapat terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya (Jufrizen et al., 2020). Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu *Organizational Citizenship Behaviour*, *Locus of control* dan *Self Efficacy*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku-perilaku yang melampaui kewajiban-kewajiban normal dari yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* terwujud dalam sikap individu dengan membantu rekan kerja, suka rela membantu efektivitas organisasi, loyal terhadap perusahaan, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menggunakan waktu yang efektif ditempat kerja. Perilaku tersebut merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif. Individu yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik dapat disebut karyawan yang baik (Tambe & Shanker, 2014)

Agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pekerja, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan meningkatnya atau timbulnya *Organizational Citizenship Behavior*. (Organ et al., 2015) mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, diantaranya adalah *Organizational Citizenship Behavior* , keadilan, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi (Khair et al., 2024).

Pegawai yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Perusahaan yang pegawainya memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yang baik akan mudah diajak untuk memajukan dan memberikan kinerja yang baik (Farisi et al., 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Locus of control*. *Locus of control* atau pusat kendali individu yang menjadi salah satu aspek karakteristik kepribadian atau unsur kepribadian. *Locus of control* adalah keyakinan atau harapan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang terjadi dalam hidup individu berupa respon awal sebagai penentu respon yang akan dilakukan selanjutnya. *Locus of control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca kondisi dirinya dan lingkungan (Machfudhi et al., 2023)

Locus of control merupakan keyakinan individu bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri dan mereka memiliki tanggung jawab pribadi atas apa yang terjadi kepada mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal. Karyawan dengan *Locus of control* internal, mereka yang bertanggung jawab atas kejadian-kejadian tertentu. Hasilnya akan berdampak langsung dari tindakannya. Sedangkan karyawan dengan *Locus of control* eksternal, karyawan yang meyakini bahwa kekuasaan orang lain, takdir dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang di alami (Dadi & Tyas, 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan yang dimiliki untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu. *Self Efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *Self Efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nasution & Hadi, 2021).

Self Efficacy merupakan salah satu factor motivasi yang cukup kuat mengenai seberapa baik individu akan mengerjakan pekerjaannya. *Self Efficacy* sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. *Self Efficacy* dapat dikembangkan untuk memanfaatkan peningkatan kinerja. Dalam *Self Efficacy* terdapat aspek kepercayaan diri. Individu dengan *Self Efficacy* akan lebih terbuka untuk belajar hal baru dan percaya diri bahwa dirinya dapat mengatasi hal tersebut sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dalam pekerjaannya (Julita et al., 2019)

Karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitasnya dengan sukses (Kusumo & Widjaja, 2018).

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 didapati disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor Yang Dinilai	2021			2022			2023		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	106	39	2	88	58	1	122	22	1
Kompetensi Individu	92	50	5	94	52	1	112	35	0
Kesimpulan Kinerja	68	79	0	89	56	2	99	47	1
Jumlah	147			147			147		

Dari tabel 1.1 data dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang belum mencapai kategori sangat baik sesuai dengan target perusahaan walaupun setiap tahun ada kenaikan jumlah karyawan yang bekerjansangat baik tetapi

masih belum banyak. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 masih belum optimal.

Dan fenomena tentang *Organizational Citizenship Behaviour* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ditemukannya kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan bisa menyebabkan ketidakjelasan tugas dan ekspektasi, serta menurunkan motivasi karyawan untuk berinisiatif dan membantu rekan kerja dan Karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan pengakuan atas usaha ekstra yang mereka lakukan, sehingga mengurangi motivasi untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*.

Fenomena tentang *Locus of control* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ditemukannya karyawan yang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kontrol dan Karyawan kurang mengendalikan diri dalam memecahkan masalah

Fenomena tentang *Self Efficacy* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ditemukannya tugas yang terlalu sulit bagi karyawan atau tidak memiliki petunjuk yang jelas dapat membuat karyawan merasa kewalahan dan tidak yakin dengan kemampuan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN: LOCUS OF CONTROL DAN SELF-EFFICACY PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan *Locus of control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang mendapatkan nilai buruk pada penilaian kinerja
2. Lemahnya *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan pada Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan diduga disebabkan oleh komunikasi yang belum baik antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lain.
3. Pada *Locus of control*, Karyawan kurang mengendalikan diri dalam memecahkan masalah
4. Pada *Self Efficacy*, karyawan tidak bisa mengatasi kesulitan tugas sendiri

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari objek yang diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behaviour*, *Locus of control* dan *Self Efficacy*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
3. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
6. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
7. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*
 - b. Sebagai referensi pada penelitian berikutnya yang berhubungan dengan Ilmu Sumber Daya Manusia terkhusus pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

c. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *Locus Of Control* Dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Jufrizen & Hadi, 2021).

Menurut (Umam, 2018) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2020) Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya

Menurut (Sedarmayanti, 2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dan (Kasmir, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, menurut (Hamali, 2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan adalah penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Syah & Safrida, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu sikap yang diungkapkan melalui kebutuhan yang didasarkan pada individu atau pekerja. Dalam meningkatkan produktivitas diterapkan sikap dan perilaku, dan semua perilaku mengarah pada sifat positif

2. *Locus of control*

Locus of control adalah cara pandang atau keyakinan yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi dirinya karena keputusan dan tindakannya.

3. *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2020) bahwa tujuan dan manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Organizational Citizenship Behavior sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Organizational Citizenship Behavior dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan.

4. Kebutuhan pelatihan

Organizational Citizenship Behavior sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat

Organizational Citizenship Behavior adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber *Organizational Citizenship Behavior* yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. *Organizational Citizenship Behavior* bagi industri

Merupakan tentang penelitian *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi

3. *Organizational Citizenship Behavior* bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Menurut (Mathis et al., 2017) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas Output

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3. Dapat Tidaknya Diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4. Sikap Kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Menurut (Sutrisno, 2019), ada beberapa indikator dari kinerja, yaitu:

1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Dalam hal ini umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat dan Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Merupakan alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang Kerja

Dalam hal ini peluang kerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.2.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behavior diartikan sebagai perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/reward yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain,

menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Hasibuan et al., 2024).

Organizational Citizenship Behavior juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizenship Behavior* lebih kepada perilaku sosial dari masing - masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya (Farooq et al., 2019)

Menurut (Colquitt et al., 2014) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Menurut (MacKenzie et al., 1993) Maksud dari pernyataan ini adalah seorang karyawan akan melakukan suatu kegiatan apabila hal tersebut dianggap sebagai peran yang dimana akan menjadi peran tambahan tanpa melihat adanya imbalan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan melebihi tuntutan kerja dan mau turut serta berperan dalam kesuksesan organisasi

Menurut (Bustomi et al., 2020) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajiban kerjanya (job description) dan

dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2021) juga mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Menurut (Jufrizen & Rosalia, 2022) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

Maka dapat disimpulkan, bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal mereka.

2.1.2.2 Faktor Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin menurut. Menurut (Organ et al., 2015) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yakni :

1. Budaya dan iklim organisasi.

Budaya dan iklim organisasi adalah dua konsep penting dalam memahami dinamika internal sebuah organisasi dan bagaimana hal tersebut memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan

2. Kepribadian dan suasana hati (mood)

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior*. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

4. Persepsi terhadap kualitas interaksi

Atasan dan bawahan kualitas interaksi juga diyakini sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior*. Bahwa interaksi atasan dan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak.

5. Masa kerja

Bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*, produktivitas, dan kinerja karyawan.

6. Jenis kelamin (*gender*)

Mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Menurut (Cookson & Stirk, 2010) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, yaitu :

1. *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior adalah tingkat di mana karyawan merasa positif atau puas dengan pekerjaan mereka. Ini adalah konsep penting dalam psikologi industri dan organisasi karena *Organizational Citizenship Behavior* memengaruhi banyak aspek dari kinerja individu hingga kesehatan mental mereka

2. Kesan pegawai bahwasannya sama dengan kenyamanan hati

Kesan pegawai yang sama dengan kenyamanan hati merujuk pada persepsi dan perasaan positif karyawan terhadap lingkungan kerja dan pengalamannya di tempat kerja.

3. Kepribadian karyawan.

Kepribadian karyawan adalah kombinasi dari karakteristik, sikap, dan perilaku individu yang memengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasa, dan bertindak di tempat kerja

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi

5. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas merujuk pada sifat dan sifat dari pekerjaan itu sendiri, yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan *Organizational Citizenship Behavior* , motivasi, dan kinerja mereka

6. Kelompok dan Organisasi

Kelompok dan organisasi adalah dua entitas penting dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan dinamika interpersonal di tempat kerja

2.1.2.3. Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Podsakoff et al., 2000) *Organizational Citizenship Behavior* diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar pada organisasi, diantaranya adalah berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

4. *Organizational Citizenship Behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan

menampilkan perilaku sportsmanship akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan stabilitas kerja organisasi.

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* terhadap organisasi, menurut (Organ et al., 2015) yaitu:

1. Peningkatan Kinerja
2. Produktivitas Kerja
3. Efisiensi Sumber Daya yang Dimiliki Organisasi
4. Efisiensi Sumber Daya Langka dan Memelihara Fungsi Kelompok
5. Sarana Efektif Koordinasi Kegiatan Kelompok Kerja
6. Meningkatkan Kemampuan Organisasi
7. Peningkatan Stabilitas Kinerja Organisasi

8. Peningkatan Kemampuan Organisasi untuk Beradaptasi dengan Perubahan Lingkungan

2.1.2.4. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat lima dimensi indikator yang memiliki kontribusi dalam (*Organizational Citizenship Behavior*) menurut (Lagomarsino & Cardona, 2003) yaitu:

1. Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku suka rela yang bukan merupakan kewajiban tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

3. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai ketinggian yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Perilaku sopan (*Courtesy*)

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

5. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi).

Menurut (Somech & Oplatka, 2014) mengemukakan 5 dimensi indikator

yang memiliki kontribusi dalam *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1. Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*)

Merupakan perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi.

2. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*)

Merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah.

3. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)

Merupakan perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

4. Perilaku sopan (*Courtesy*)

Merupakan perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam mengemban pekerjaan.

5. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*)

Merupakan perilaku yang bersikap sportif yang menghindari perilaku negatif ketika mengalami kejengkelan atau kemarahan.

2.1.3 *Locus of control*

2.1.3.1 Pengertian *Locus of control*

Salah satu karakteristik personal yang membedakan individu yang satu dengan individu yang lain adalah pusat kendali yang biasa disebut *Locus of control*. *Locus of control* adalah konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri (Rotter, 1966) atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

Menurut (Ghufron & Risnawita) *Locus of control* atau lokus pengendalian adalah kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* memiliki empat konsep dasar, potensi perilaku, harapan, nilai unsur penguat, dan suasana psikologis.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2020) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa *Locus of control* merupakan “salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut (Sunyoto 2015) *Locus of control* adalah “tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) *Locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dan

menyatakan bahwa *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka

Menurut (Subroto, 2017) *Locus of control* adalah tingkat keyakinan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib sendiri. *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Maka dapat disimpulkan *Locus of control* adalah tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (Faktor Internal) ataupun peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (Faktor External)

2.1.3.2 Jenis Jenis *Locus of control*

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2020) ada 2 jenis *Locus of control* yaitu:

1. Lokus kontrol internal (*Internal Locus of control*)

Keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya, suatu “internal” cenderung mengacu pada hasilhasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. Oleh karena itu, suatu “internal” cenderung menyalahkan peristiwa negatif, seperti gagal dalam ujian karena definisi personal.

2. Locus kontrol eksternal (*External Locus of control*)

Cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Dalam pengkajian studi yang terkait dengan hal tersebut

Sedangkan menurut (Ghufroon & Risnawita, 2017) menyebutkan ada 2 jenis *Locus of control* yaitu sebagai berikut :

1. *Locus of control Internal*

Locus of control internal mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi.

2. *Locus of control Eksternal*

Locus of control Eksternal mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat *Locus of control*

Menurut (Hamedoğlu et al., 2012) *Locus of control* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Internal *Locus of control*

Seseorang dengan *Locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki control pada kejadian yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memiliki kecenderungan untuk berjuang keras atau memberikan effort terbaik yang dapat mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sebab mereka percaya bahwa keberhasilan mereka berada sepenuhnya

dalam control mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal sangat cocok pada pekerjaan tantangan, seperti tuntutan dalam berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memotivasi diri mereka sendiri agar berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tentu saja akan berbuah positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan mendapat keuntungan dari kinerja karyawan yang baik dan karyawan akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, seperti kenaikan pangkat (promosi) dan kenaikan gaji.

2. Eksternal *Locus of control*

Seseorang dengan kecenderungan *Locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh factor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki kecenderungan memberikan effort sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut (Sopiah, 2019) berpendapat adapun orientasi manfaat yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai akan menjadi pribadi yang berkeyakinan powerfull other dan chance, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Pegawai tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai targert pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan

oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *Self Efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.

2.1.3.4 Indikator *Locus of control*

Menurut (Azwar, 2013) *Locus of control* terdiri dari tiga indikator dimana penjelasannya sebagai berikut :

1. *Internality*

Internality adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2. *Chance*

Chance adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 1966) *Locus of control* memiliki 4 indikator yaitu:

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2. Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan.

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (reinforcement) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini.

4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy terdiri dari kata “self” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “efficacy” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Teori *Self Efficacy* didasarkan pada teori sosial-kognitif (Bandura, 2010) yang mengartikan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor pribadi

(misalnya pemikiran dan keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang (Nasution & Hadi, 2021).

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) mendefinisikan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Safrizal, 2022) “*Self Efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave*”. (keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi mereka sendiri dan berperilaku)

Menurut (Butar-butar & Satriawan, 2021) *Self Efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikannya dengan baik

Menurut (Jufrizen et al., 2023) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melaksanakan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari pengendalian diri. *Self Efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu (Berliana & Arsanti, 2018)

Maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

2.1.4.2 Faktor Faktor *Self Efficacy*

Menurut (Subagyo, 2019) *Self Efficacy* dipengaruhi beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Sifat tugas yang dihadapi

Semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil.

2. Intensif eksternal

Yaitu adanya insentif berupa hadiah (reward) dari orang lain untuk merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy*nya. Dalam hal ini reward yang tepat atau yang menarik akan meningkatkan motivasi seseorang.

3. Status seseorang dalam lingkungan.

Seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah. Status sosial tinggi membuat seseorang memperoleh penghargaan lebih dari orang lain sehingga memberikan pengaruh pula terhadap *Self Efficacy*nya.

4. Informasi tentang kemampuan diri.

Self Efficacy akan meningkat jika seseorang mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian sebaliknya *Self Efficacy* akan menurun jika seseorang mendapatkan informasi negatif mengenai kemampuannya.

Menurut (Feist et al., 2017) ada empat faktor *Self Efficacy* yaitu

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan

pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.4.3. Jenis Jenis *Self Efficacy*

Self Efficacy dibedakan atas tiga jenis yaitu level, strength dan generality.

Menurut (Safrizal, 2022), berikut ini adalah dimensi dari *Self Efficacy*:

1. Dimensi Level

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas.

2. Dimensi Strength

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

3. Dimensi Generality

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut.

Menurut (Bandura, 2010) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu

1. Level

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas.

2. Keyakinan

Individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

3. Strength.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung.

4. Generality

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut.

2.1.4.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2010) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *Self Efficacy* antara lain:

1. *Past Performance*

Merupakan sumber informasi *Self Efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicarious Experience*

Merupakan cara meningkatkan *Self Efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain

3. *Verbal Persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. *Emotional Cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2021), indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *Self Efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi

dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh *Locus of control*. Karyawan yang memiliki *Locus of control* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan tersebut suka berusaha dalam bekerja dan memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanyabaik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual (Pulungan & Rivai, 2021)

Locus of control sebagian dari suatu indikator evaluasi inti diri karena berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. Terdapat dua kecenderungan *Locus of control*

yaitu internal dan eksternal. Internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu (Tirtayasa et al., 2021b)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020), (Yusnaena & Hayati, 2018), (Pulungan & Rivai, 2021), (Tirtayasa et al., 2021a) dan (Wardhana, 2021) yang menyatakan *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self Efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja. *Self-efficacy* penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja dan komitmen pegawai dalam bekerja. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Iskandar & Arif, 2023).

Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Keyakinan *Self Efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. *Self-efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka

pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal dan tidak memiliki kepuasan terhadap apa yang telah dikerjakan, begitupun sebaliknya. Semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* seseorang (Ferdiansyah & Safitri, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakiki & Sari, 2022), (Ramadhan, 2002), (Kurnia & Sari, 2019), (Masruroh & Prayekti, 2021), yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh *Locus of control* terhadap *organizational citizenship behaviour*

Locus of control mengacu pada tingkat pengharapan seseorang bahwa penguatan atau hasil dari perilakunya bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dibandingkan dengan tingkat pengharapannya bahwa penguatan atau hasil tersebut akibat fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib, berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak dapat diprediksi (Subroto, 2017)

Secara umum, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap inisiatif seorang pegawai perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik dari yang targetkan perusahaan, sehingga perilaku tersebut menjadikan kinerja perusahaan semakin efektif (Tanjung & Putri, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Pandia et al., 2023), (Mulyadi et al., 2019), (Nugraha & Kamela, 2018) dan (Fauzy & Luterlean, 2020) yang

menyatakan *Locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *organizational citizenship behaviour*

Self Efficacy adalah keyakinan diri seseorang terhadap tugas atau menjalankan sesuatu. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ketimbang seseorang yang memiliki self- efficacy yang rendah. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* akan potensinya, akan berimbas kepada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau rewards memberikan kontribusinya kepada perusahaan (Muis et al., 2018)

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan kinerja yang baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan menetapkan target apa yang harus diselesaikan. Selain itu, karyawan harus memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Oleh karena itu seorang karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik (Ferdiansyah & Safitri, 2023)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Soemitra, 2022) (Pramono & Taloga, 2021), (Ummah, 2022) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

2.2.5. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan

Organizational Citizenship Behaviour merupakan tingkah laku yang ditunjukkan individu dalam aktivitasnya sebagai anggota organisasi yang tanpa pamrih tidak mengharapkan reward dan tidak dipengaruhi oleh aturan-aturan yang telah ditetapkan tetapi karena adanya kesadaran diri sebagai anggota organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behaviour* yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Perusahaan yang karyawannya memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik akan mudah diajak untuk memajukan dan memberikan kinerja yang baik. perusahaan tidak akan membutuhkan biaya yang besar dengan memberikan iming-iming imbalan jika target tercapai. Karyawan akan menyadari betul kondisi perusahaan dan tidak banyak melakukan tuntutan (Jufrizen & Rosalia, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Takdir & Ali, 2020), (Prayogi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2020), (Jufrizen & Noor, 2022), (Susilo et al., 2023), (Hamdani & Jufrizen., 2023) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan

2.2.6. Pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*

Locus of control memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *Locus of control* merupakan tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Pegawai yang memiliki internal *Locus of control* cenderung berfikir keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam

hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri. Sedangkan pegawai yang memiliki eksternal *Locus of control* cenderung berfikir bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan orang lain, seperti pengaruh orang yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib. *Locus of control* salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka mengetahui sumber keberhasilan dan kegagalan, pegawai akan melakukan pekerjaan lainnya dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya dan sungguh-sungguh (Pulungan & Rivai, 2021).

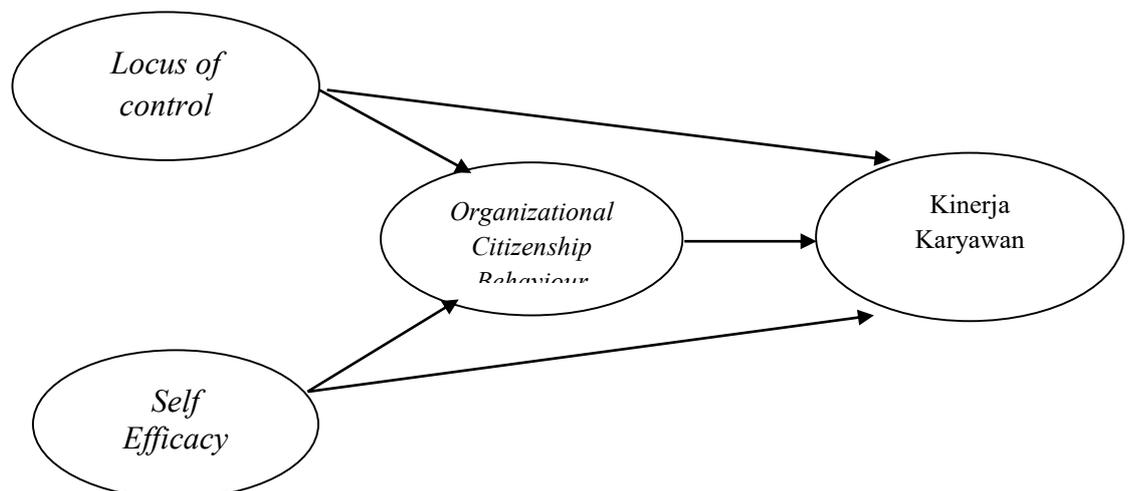
Locus of control merupakan sifat penting yang ada didalam diri seseorang, dengan adanya *Self Efficacy* yang tinggi dan internal *Locus of control* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan tersebut memiliki keyakinan untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu dan karyawan juga memiliki persepsi bahwa keberhasilan merupakan hasil dari apa yang dilakukan sehingga dengan kedua sifat tersebut akan menciptakan kinerja yang optimal (Hakiki & Sari, 2022).

2.2.7. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour*

Self Efficacy merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Semakin tinggi *Self Efficacy* pegawai maka semakin percaya diri bahwa ia dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa *Self Efficacy* adalah faktor personal yang membedakan individu, karena mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas dan meraih tujuannya (Pramono & Taloga, 2021).

Locus of control digunakan dalam menjelaskan perilaku kerja dimana seorang karyawan merasa hasil atau akibat dari tindakannya dikendalikan secara internal atau eksternal. Seseorang digolongkan sebagai individu yang memiliki *Locus of control* internal jika ia meyakini bahwa perilakunya diatur secara sepenuhnya oleh dirinya sendiri, bahwa ia merupakan penentu dari nasibnya sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi atas apa yang terjadi terhadap dirinya

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat *Locus of control*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. *Locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
4. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
6. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Analisis asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi et al., 2018). Penelitian asosiatif yaitu dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi terikat adalah mengenai kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah work engagment dan organizational justice.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi

Tabel. 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Umam, 2018) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Output 3. Dapat Tidaknya Diandalkan 4. Sikap Kooperatif Menurut (Mathis et al., 2017)	1,2 3,4 5,6 7,8
Organizational Citizenship Behavior (Z)	Menurut (Colquitt et al., 2014) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan	1. <i>Altruisme</i> 2. <i>Conscientiousnes</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> Menurut : (Lagomarsino & Cardona, 2003)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Locus of control (X1)	Menurut (Kreitner & Kinicki, 2020) bahwa <i>Locus of control</i> merupakan “salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.	1. <i>Internality</i> 2. <i>Chance</i> 3. <i>Powerful others</i> Menurut:(Azwar, 2013)	1,2 3,4 5,6
Self Efficacy (X2)	Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) mendefinisikan <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan	1. <i>Past Performance</i> 2. <i>Vicarious Experience</i> 3. <i>Verbal Persuasion</i> 4. <i>Emotional Cues</i> Menurut : (Bandura, 2010)	1,2 3,4 5,6 7,8

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan Medan, Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. yang berjumlah 147 orang.

Tabel 3.5.

Jumlah Populasi PT.PN IV Medan

No	Bagian	Karyawan		
		Pria	Wanita	Total
1	Pengadaan dan Teknologi Informasi	15	6	21
2	Divisi Satuan Pengawas Internal	22	-	22
3	Sekretariat & Hukum	15	6	21
4	Tanaman	17	3	20
5	Teknik & Pengolahan	14	1	15
6	Akuntansi & Keuangan	14	6	20
7	SDM & Sistem Manajemen	27	1	28
Jumlah		124	23	147

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari

populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).

Bila populasi besar >100) maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah dengan menggunakan rumus slovin (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 orang maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan rumus slovin. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{147}{1 + 147 \times 0,1^2} = 59,51 = 60$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan Medan.

Tabel 3.6.**Jumlah Sampel PT.PN IV Medan Regional 1 Medan**

No	Bagian	Karyawan
		Total
1	Pengadaan dan Teknologi Informasi	9
2	Divisi Satuan Pengawas Internal	9
3	Sekretariat & Hukum	9
4	Tanaman	8
5	Teknik & Pengolahan	6
6	Akuntansi & Keuangan	8
7	SDM & Sistem Manajemen	11
Jumlah		60

3.5 Teknik Pengumpulan Data**1. Observasi**

Yaitu Aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah

Karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

4. Kuesioner / Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT.Perkebunan IV Medan Regional 1 Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel

laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*.

Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive

relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t -statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R -square, Q -square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R -square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara

serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01. Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan , 10 pernyataan untuk *Organizational Citizenship Behavior* , 9 pernyataan untuk *Locus Of Control*, dan 8 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang responden Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	42	70 %
2	Perempuan	18	30 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (70 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 18 (30%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	19	31,67 %
2	D3	2	3,33 %
3	S1	32	53,33 %
4	S2	7	11,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan SMA sebanyak 19 orang (31,67%), tamatan D3 sebanyak 2 orang (3,33%), tamatan S1 sebanyak 32 orang (53,33%) dan tamatan S2 sebanyak 7 orang (11,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.3
Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	19	31,67 %
2	31 – 40 Tahun	24	40 %
3	41 – 50 Tahun	14	23,33 %
3	51 – 60 Tahun	3	5 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 19 orang (31,67%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (40 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 14 orang

(23,33%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang (5%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	23	38,33 %
2	11 – 20 Tahun	24	40 %
3	> 20 Tahun	13	21,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang bekerja < 10 tahun sebanyak 13 orang (38,33%), bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 24 orang (40%), dan bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 13 orang (21,67%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan yang lama bekerja 11 sampai 20 tahun Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), *Organizational Citizenship Behavior* , *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50,00	13	21,67	13	21,67	4	6,67	0	0,00	60	100
2	26	43,33	22	36,67	9	15,00	3	5	0	0,00	60	100
3	28	46,67	19	31,67	9	15,00	4	6,67	0	0,00	60	100
4	27	45,00	15	25	12	20,00	6	10	0	0,00	60	100
5	41	68,33	11	18,33	5	8,33	3	5	0	0,00	60	100
6	28	46,67	14	23,33	14	23,33	4	6,67	0	0,00	60	100
7	30	50,00	16	26,67	10	16,67	4	6,67	0	0,00	60	100
8	28	46,67	19	31,67	9	15,00	4	6,67	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 30 orang (50,00%).
2. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
3. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,67%).
4. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,00%).
5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (68,33%).

6. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,67%).
7. Jawaban responden Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50,00%).
8. Jawaban responden Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai, responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,67%).

4.1.3.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No Pert	Jawaban <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	45,00	21	35	8	13,33	4	6,67	0	0,00	60	100
2	26	43,33	19	31,67	10	16,67	5	8,33	0	0,00	60	100
3	32	53,33	12	20	10	16,67	6	10,00	0	0,00	60	100
4	30	50,00	17	28,33	9	15	4	6,67	0	0,00	60	100
5	23	38,33	21	35	12	20	4	6,67	0	0,00	60	100
6	24	40,00	17	28,33	11	18,33	8	13,33	0	0,00	60	100
7	22	36,67	25	41,67	9	15	4	6,67	0	0,00	60	100
8	22	36,67	22	36,67	10	16,67	6	10,00	0	0,00	60	100
9	36	60,00	14	23,33	7	11,67	3	5,00	0	0,00	60	100
10	24	40,00	22	36,67	8	13,33	6	10,00	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,00%).
2. Jawaban responden Saya diberikan Target yang cukup tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,33%).
4. Jawaban responden Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50,00%).
5. Jawaban responden Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Pegawai melakukan kesalahan kerja, menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (38,33%).
6. Jawaban responden Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00%).
7. Jawaban responden Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
8. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 22 orang (36,67%).
9. Jawaban responden Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (60,00%).

10. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00%).

4.1.3.2 Variabel *Locus Of Control*

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Locus Of Control* sebagai berikut

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control*

No	Jawaban Locus Of Control (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40,00	28	46,67	3	5	5	8,33	0	0,00	60	100
2	18	30,00	31	51,67	6	10	5	8,33	0	0,00	60	100
3	22	36,67	26	43,33	7	11,67	5	8,33	0	0,00	60	100
4	24	40,00	26	43,33	5	8,333	5	8,33	0	0,00	60	100
5	24	40,00	28	46,67	3	5	5	8,33	0	0,00	60	100
6	25	41,67	25	41,67	5	8,333	5	8,33	0	0,00	60	100
7	24	40,00	24	40,00	7	11,67	5	8,33	0	0,00	60	100
8	22	36,67	26	43,33	7	11,67	5	8,33	0	0,00	60	100
9	24	40,00	22	36,67	7	11,67	7	11,7	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Locus Of Control* adalah:

1. Jawaban responden Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai, responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (46,67%).
2. Jawaban responden Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik), responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (51,67%).

3. Jawaban responden Kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
4. Jawaban responden Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi, menjawab setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
5. Jawaban responden Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki, responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (46,67%).
6. Jawaban responden Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat., responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
7. Jawaban responden Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi., responden sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00%).
8. Jawaban responden Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
9. Jawaban responden Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik)., responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00%).

4.1.3.3 Variabel *Self Efficacy*

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Self Efficacy* sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X2)

No	Jawaban Self Efficacy (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	43,33	20	33,33	9	15,00	5	8,33	0	0,00	60	100
2	27	45,00	19	31,67	8	13,33	6	10,00	0	0,00	60	100
3	24	40,00	20	33,33	12	20,00	4	6,67	0	0,00	60	100
4	22	36,67	18	30,00	16	26,67	4	6,67	0	0,00	60	100
5	20	33,33	22	36,67	13	21,67	5	8,33	0	0,00	60	100
6	21	35,00	23	38,33	11	18,33	5	8,33	0	0,00	60	100
7	25	41,67	24	40,00	7	11,67	4	6,67	0	0,00	60	100
8	24	40,00	25	41,67	7	11,67	4	6,67	0	0,00	60	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Self Efficacy* adalah:

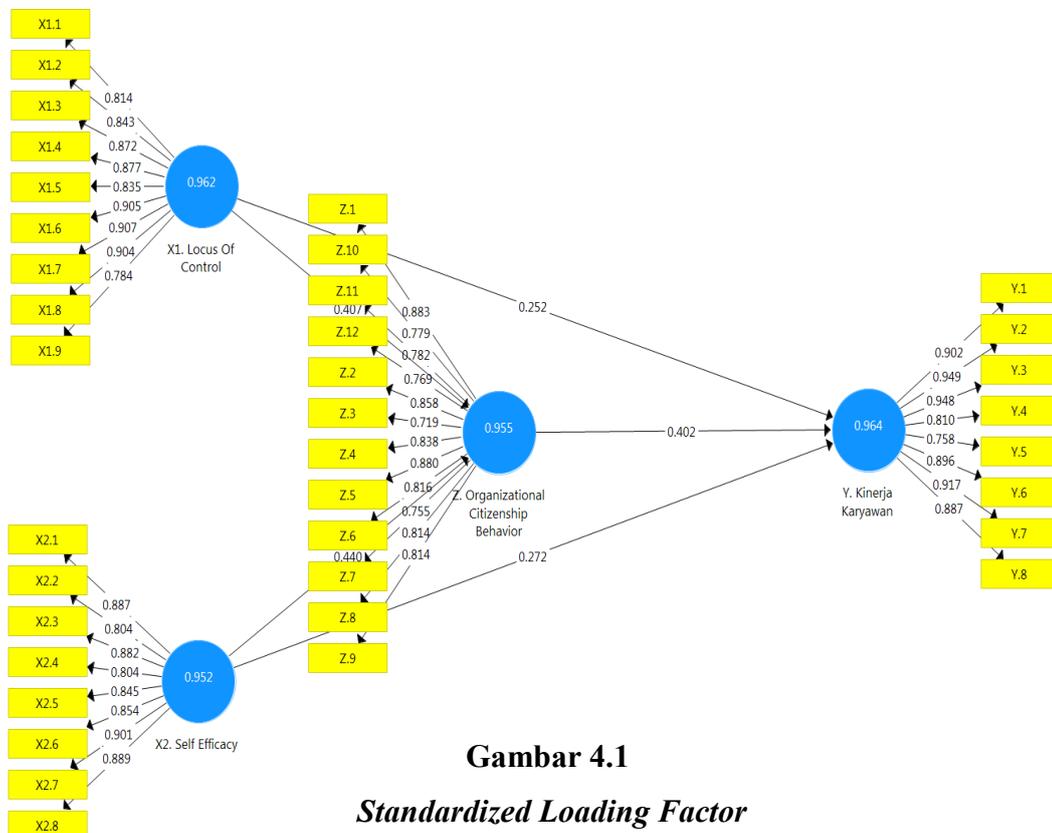
1. Jawaban responden Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
2. Jawaban responden Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45,00%).
3. Jawaban responden Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40,00%).
4. Jawaban responden Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (36,67%).
5. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (36,67%).

6. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (38,33%).
7. Jawaban responden Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
8. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya., responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (41,67%).

4.2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*).

Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*



Gambar 4.1
Standardized Loading Factor

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al., 2018)

4.2.1.1 *Validity Konvergen*

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Locus Of Control	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Organizational Citizenship Behavior
X1.1	0,814			
X1.2	0,843			
X1.3	0,873			
X1.4	0,878			
X1.5	0,835			
X1.6	0,905			
X1.7	0,907			
X1.8	0,903			
X1.9	0,784			
X2.1		0,885		
X2.2		0,802		
X2.3		0,883		
X2.4		0,806		
X2.5		0,847		
X2.6		0,856		
X2.7		0,900		
X2.8		0,887		
Y.1			0,901	
Y.2			0,949	

Y.3			0,948	
Y.4			0,809	
Y.5			0,757	
Y.6			0,896	
Y.7			0,918	
Y.8			0,887	
Z.1				0,864
Z.10				0,803
Z.2				0,834
Z.3				0,720
Z.4				0,831
Z.5				0,906
Z.6				0,843
Z.7				0,775
Z.8				0,841
Z.9				0,789

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel *Locus Of Control* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Locus Of Control* dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.

4.2.1.2 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu $> 0,6$ (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji *Composite Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Locus Of Control	0,956	0,962	0,963	0,742
X2. Self Efficacy	0,949	0,952	0,957	0,738
Y. Kinerja Karyawan	0,960	0,964	0,967	0,784
Z. Organizational Citizenship Behavior	0,946	0,950	0,954	0,676

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan data analisis reliabilitas komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Locus Of Control* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,963 > 0,600$ maka variabel *Locus Of Control* adalah reliabel
2. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,957 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,967 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,954 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah reliable.

4.2.2.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.11
Discriminant Validity

	X1. Locus Of Control	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Organizational Citizenship Behavior
X1. Locus Of Control				
X2. Self Efficacy	0,419			
Y. Kinerja Karyawan	0,614	0,641		
Z. Organizational Citizenship Behavior	0,580	0,596	0,725	

Sumber : Data Diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Discriminant validity* adalah sebagai berikut :

1. *Locus Of Control* terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai HTMT $0,419 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT $0,614 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai HTMT $0,580 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT $0,641 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai HTMT $0,596 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
6. Kinerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai HTMT $0,725 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa uji validitas diskriminan memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu $< 0,90$.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.1. R-Square

Dalam menilai aja model strukturai terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0,610	0,589
Z. Organizational Citizenship Behavior	0,458	0,439

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square 0.610 mengindikasi bahwa variabel pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61% atau dengan kata lain bahwa model

tersebut termasuk sedang, dan 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Bahwa variabel pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai R-Square 0.458 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 45,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk lemah, dan 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

Tabel 4.13
F Square

	X1. Locus Of Control	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Organizational Citizenship Behavior
X1. Locus Of Control			0,120	0,236
X2. Self Efficacy			0,139	0,265
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Organizational Citizenship Behavior			0,213	

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,120 maka memiliki efek yang lemah.

2. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,139 maka memiliki efek yang lemah.
3. *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,213 maka memiliki efek yang medium.
4. *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai F-Square=0,236 maka memiliki efek yang medium.
5. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,265 maka memiliki efek yang medium

Jadi dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan F-Square adalah berpengaruh namun pengaruh yang dimiliki setiap variabel medium.

4.2.3. Uji Hipotesis

4.2.3.1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Locus Of Control -> Y. Kinerja Karyawan	0,263	0,264	0,104	2,532	0,012
X1. Locus Of Control -> Z. Organizational Citizenship Behavior	0,392	0,388	0,113	3,466	0,001
X2. Self Efficacy -> Y. Kinerja Karyawan	0,287	0,266	0,126	2,276	0,023
X2. Self Efficacy -> Z. Organizational Citizenship Behavior	0,415	0,422	0,102	4,059	0,000
Z. Organizational Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Karyawan	0,391	0,404	0,125	3,130	0,002

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,263 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,012 maka $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh langsung *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,392 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,287 (positif), dan memiliki nilai *P-*

Values sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,415 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,391 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.15 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Locus Of Control -> Z. Organizational Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Karyawan	0,153	0,159	0,075	2,051	0,041
X2. Self Efficacy -> Z. Organizational Citizenship Behavior -> Y. Kinerja Karyawan	0,162	0,171	0,069	2,351	0,019

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,153 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar $0,035 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi.
2. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,162 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar $0,019 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,263 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,012 maka $0,005 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh *Locus of control*. Karyawan yang memiliki *Locus of control* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan tersebut suka berusaha dalam bekerja dan memiliki inisiatif dalam pekerjaannya. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanyabaik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual (Pulungan & Rivai, 2021)

Locus of control sebagian dari suatu indikator evaluasi inti diri karena berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. Terdapat dua kecenderungan *Locus of control* yaitu internal dan eksternal. Internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu (Tirtayasa et al., 2021b)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020), (Yusnaena & Hayati, 2018), (Pulungan & Rivai, 2021), (Tirtayasa et al., 2021a) dan(Wardhana, 2021) yang menyatakan *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,287 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Self Efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja. *Self-efficacy* penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja dan komitmen pegawai dalam bekerja. *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Iskandar & Arif, 2023).

Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Keyakinan *Self Efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. *Self-efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal dan tidak memiliki kepuasan terhadap apa yang telah dikerjakan, begitupun sebaliknya. Semakin tinggi *Self Efficacy* seseorang semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* seseorang (Ferdiansyah & Safitri, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakiki & Sari, 2022), (Ramadhan, 2002), (Kurnia & Sari, 2019), (Masruroh & Prayekti, 2021), yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.3. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,392 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Locus of control mengacu pada tingkat pengharapan seseorang bahwa penguatan atau hasil dari perilakunya bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dibandingkan dengan tingkat pengharapannya bahwa penguatan atau hasil tersebut akibat fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib, berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak dapat diprediksi (Subroto, 2017)

Secara umum, *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap inisiatif seorang pegawai perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik dari yang targetkan perusahaan, sehingga perilaku tersebut menjadikan kinerja perusahaan semakin efektif (Tanjung & Putri, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Pandia et al., 2023), (Mulyadi et al., 2019), (Nugraha & Kamela, 2018) dan (Fauzy & Luterlean, 2020) yang

menyatakan *Locus of control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

4.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,415 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Self Efficacy adalah keyakinan diri seseorang terhadap tugas atau menjalankan sesuatu. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ketimbang seseorang yang memiliki self- efficacy yang rendah. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* akan potensinya, akan berimbas kepada *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau rewards memberikan kontribusinya kepada perusahaan (Muis et al., 2018)

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan kinerja yang baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan menetapkan target apa yang harus diselesaikan. Selain itu, karyawan harus memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Oleh karena itu seorang karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik (Ferdiansyah & Safitri, 2023)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Soemitra, 2022) (Pramono & Taloga, 2021), (Ummah, 2022) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

4.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,391 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Organizational Citizenship Behaviour merupakan tingkah laku yang ditunjukkan individu dalam aktivitasnya sebagai anggota organisasi yang tanpa pamrih tidak mengharapkan reward dan tidak dipengaruhi oleh aturan-aturan yang telah ditetapkan tetapi karena adanya kesadaran diri sebagai anggota organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behaviour* yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Perusahaan yang karyawannya memiliki *organizational citizenship behaviour* yang baik akan mudah diajak untuk memajukan dan memberikan kinerja yang baik. perusahaan tidak akan membutuhkan biaya yang besar dengan memberikan iming-iming imbalan jika target tercapai. Karyawan akan menyadari betul kondisi perusahaan dan tidak banyak melakukan tuntutan (Jufrizen & Rosalia, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Takdir & Ali, 2020), (Prayogi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2020), (Jufrizen & Noor, 2022), (Susilo et al., 2023),

(Hamdani & Jufrizen., 2023) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan.

4.2.6 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,153 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,041 maka $0,041 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Locus of control memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *Locus of control* merupakan tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Pegawai yang memiliki internal *Locus of control* cenderung berfikir keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri. Sedangkan pegawai yang memiliki eksternal *Locus of control* cenderung berfikir bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan orang lain, seperti pengaruh orang yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib. *Locus of control* salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka mengetahui sumber keberhasilan dan kegagalan, pegawai akan melakukan pekerjaan lainnya dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya dan sungguh-sungguh (Pulungan & Rivai, 2021).

Locus of control merupakan sifat penting yang ada didalam diri seseorang, dengan adanya *Self Efficacy* yang tinggi dan internal *Locus of control* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan tersebut memiliki keyakinan untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu dan karyawan juga memiliki persepsi bahwa keberhasilan merupakan hasil dari apa yang dilakukan sehingga dengan kedua sifat tersebut akan menciptakan kinerja yang optimal (Hakiki & Sari, 2022)

4.2.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,162 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,019 maka $0,019 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Locus of control memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena *Locus of control* merupakan tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Pegawai yang memiliki internal *Locus of control* cenderung berfikir keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri. Sedangkan pegawai yang memiliki eksternal *Locus of control* cenderung berfikir bahwa peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan orang lain, seperti pengaruh orang yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib. *Locus of control* salah satu yang

mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka mengetahui sumber keberhasilan dan kegagalan, pegawai akan melakukan pekerjaan lainnya dengan berusaha lebih baik dari sebelumnya dan sungguh-sungguh (Pulungan & Rivai, 2021).

Locus of control merupakan sifat penting yang ada didalam diri seseorang, dengan adanya *Self Efficacy* yang tinggi dan internal *Locus of control* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan tersebut memiliki keyakinan untuk sukses dalam melakukan segala sesuatu dan karyawan juga memiliki persepsi bahwa keberhasilan merupakan hasil dari apa yang dilakukan sehingga dengan kedua sifat tersebut akan menciptakan kinerja yang optimal (Hakiki & Sari, 2022).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya Karyawan dengan *Locus Of Control* cenderung percaya bahwa kinerja mereka di tempat kerja sangat tergantung pada usaha dan keputusan pribadi mereka
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi akan lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai target yang diberikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka
3. *Locus Of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, atau mengambil inisiatif tambahan tanpa diinstruksikan
4. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu, berhubungan erat dengan kecenderungan karyawan untuk terlibat

dalam perilaku ekstra peran yang mendukung organisasi, yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya karyawan yang melampaui tanggung jawab formal mereka dan berkontribusi pada efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, bekerja secara proaktif, atau mendukung budaya organisasi yang positif.
6. *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya *Locus of Control* merujuk pada sejauh mana seseorang percaya bahwa ia memiliki kontrol atas hasil-hasil yang terjadi dalam hidupnya, termasuk di tempat kerja. Karyawan dengan *Locus of Control* merasa bahwa kesuksesan atau kegagalan dalam pekerjaan bergantung pada usaha pribadi mereka, bukan faktor eksternal. *Organizational Citizenship Behavior* berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja
7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau menghadapi tantangan dengan baik. Karyawan dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki

kepercayaan diri lebih besar dalam mencapai tujuan mereka, yang mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Melalui *Organizational Citizenship Behavior*, *Self-Efficacy* berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.
2. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka
3. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan melakukan program pelatihan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai aspek, termasuk teknologi informasi, pelayanan pelanggan, dan regulasi investasi
4. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar adil terhadap seluruh karyawan
5. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar memberikan penghargaan dan pengakuan atas Kinerja Karyawan yang baik. Ini bisa berupa sertifikat, penghargaan bulanan, atau pengakuan di depan rekan kerja.
6. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

7. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan agar menyediakan tunjangan dan kompensasi yang kompetitif sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti dana, alat penelitian, atau literatur yang relevan
2. Bergantinya objek penelitian setelah seminar proposal membuat penulis kebingungan mencari tempat objek penelitian yang baru
3. Penulis susah menjumpai sampel responden akibat waktu yang terbatas karena pekerjaan responden

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Worth Publishers.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4E)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2010). *Multiculturalism And Moral Conflict*. Routledge London.
- Dadi, F. S., & Tyas, A. A. W. P. (2024). Peran Locus Of Control, Work Environment Melalui Self Efficacy Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 15(1), 74–88.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268.
- Farooq, N., Khalil, S. T., & Tufail, M. (2019). How Proactive Personality Influences Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles Of Organizational Commitment And Leader Member Exchange. *NUML International Journal of Business & Management*, 14(1), 75–88.
- Fauzy, M. R., & Luterlean, B. S. (2020). Pengaruh Internal Locus of Control Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Divisi Quality Control Di PT Leading Garment Industries. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2),

22–35.

- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Ferdiansyah, A., & Safitri, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2), 883–894.
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749–757.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghozali, Imam, & Latan Hengky. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Edisi 2). Ar-Ruzz Media.
- Ghufron, M. N., & Risnawita S, R. (2010). *Teori-teori psikologi*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hakiki, I., & Sari, M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1068–1074.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Hamdani, S., & Jufrizen., J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Hamedoğlu, M. A., Kantor, J., & Gülay, E. (2012). The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 319–324.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., Nasution, S., Senja, A., & Sari, M. (2024).

- Organizational Citizenship Behavior As A Moderator In Employee Performance: A Study On Emotional Intelligence And Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(1), 365–374.
- Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peran Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137.
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63–74.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *International Journal Reglement & Society (IJRS)*, 4(3), 157–174.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Rosalia, A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Tenaga Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 34–49.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Julita, S., Herawaty, D., & Gusri, S. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika (Jupitek)*, 2(1), 31–34.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

- Khair, H., Dina, A. T., & Pandia, M. M. (2024). Factor Affecting Workplace Spirituality, Job Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior: Evidence From Indonesia. *Economic Studies*, 33(1), 27–48.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2019). Self-Efficacy And Motivation On Entrepreneurship Interest In Politeknik Media Kreatif College. *ICEMAB 2018: Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*, 50–63.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 1–11.
- Lagomarsino, R. M., & Cardona, P. (2003). *Relationships Among Leadership, Organizational Commitment, And Ocb In Uruguayan Health Institutions*. IESE.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 1–12.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Evaluations Of Salesperson Performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70–80.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Moehriyono, A. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Mulyadi, M., Syahrizal, S., & Patrisia, D. (2019). Effect of Locus of Control, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variables in Padang Panjang City Government. *2nd Padang*

International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018), 617–625.

Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.

Nugraha, A., & Kamela, I. (2018). Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kota Pariaman. *Jurnal Management*, 10(2), 1–9.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences*. Sage Publications.

Pandia, M. M., Jufrizen., J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior : The Role of Spiritual Leadership , Self Efficacy , Locus of Control and Job Satisfaction. *JOM (Jurnal Organisasi Dan Manajemen)*, 19(1), 168–187.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.

Pramono, D. S., & Taloga, D. (2021). Analisis Pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediator pada PT. PLN (Persero) Udiklat Jakarta. *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(2), 23–37.

Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.

Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 1(1), 54–65.

Ramadhan, M. D. (2002). Pengaruh Self-efficacy dan Locus of Control terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction (Studi pada Karyawan UD. Karya Jati Divisi Produksi Unit 2). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 685–701.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.

- Safrizal, H. B. A. (2022). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2014). *Organizational Citizenship Behavior In Schools: Examining The Impact And Opportunities Within Educational Systems*. Routledge.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 15(1), 31–39.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 129–139.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Salemba Empat.
- Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syah, A., & Safrida, S. (2024). The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee Performance: Locus Of Control And Self-Efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101–112.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB)(Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1(1), 67–73.
- Tanjung, H., & Putri, L. P. (2019). Effect Of Organizational And Citizenship Behavior Sharing Knowledge Of Employee Organizational Commitments. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 2(3), 329–335.

- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021a). Influence Of Education Of Entrepreneurship, Self Efficacy, Locus Of Control And Entrepreneurs Characters Of Enterprises (The Study Case Is All The Students Of Private). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(2), 53–64.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021b). Influence Of Education Of Entrepreneurship, Self Efficacy, Locus Of Control And Entrepreneurs Characters Of Enterprises (The Study Case Is All The Students Of Private University In Medan). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(1), 53–64.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Ummah, K. M. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 105–115.
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90.
- Yusnaena, Y., & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.

KUISIONER PENELITIAN
PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN: LOCUS OF CONTROL DAN
SELF-EFFICACY PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Rahma Jelita (2005160406) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Rahma Jelita

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1 S2

Lama Bekerja : < 10 Tahun 10 tahun >20 Ta

Status Pekerja : Menikah belum Menikah

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
2	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
Kuantitas Output						
3	Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
Sikap Kooperatif						
7	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
8	Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai					

2. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Altruism</i>						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
<i>Conscientiousness</i>						
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
<i>Sportsmanship</i>						
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Pegawai melakukan kesalahan kerja					
6	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman					
<i>Courtesy</i>						
7	Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani					
8	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
<i>Cirtic Virtue</i>						
9	Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani					
10	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					

3. Locus Of Control (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Internality						
1	Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai					
2	Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik)					
3	Kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh					
Chance						
4	Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi					
5	Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki					
6	Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat.					
Powerfull Others						
7	Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi.					
8	Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai.					
9	Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik).					

4. SELF EFFICACY (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<i>Past Performance</i>						
1	Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
2	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja.					
<i>Vicarious Experience</i>						
3	Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik.					
4	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja					
<i>Verbal Persuasion</i>						
5	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus					
6	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					
<i>Emotional Cues</i>						
7	Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali					
8	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.					

TABULASI KUISIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A02	5	4	5	5	3	5	5	5	37
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A04	4	3	4	5	4	4	3	4	31
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A06	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A07	5	4	5	4	5	3	5	4	35
A08	3	5	4	5	5	4	4	4	34
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	35
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A14	3	4	4	4	5	3	4	5	32
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A17	3	4	3	3	4	3	5	5	30
A18	3	4	4	3	5	3	4	4	30
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	35
A20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A21	2	4	4	2	5	4	5	4	30
A22	4	4	4	2	5	2	4	5	30
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	35
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A25	5	4	5	4	5	3	4	4	34
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A27	5	5	5	2	5	5	5	4	36
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A30	4	4	4	4	5	4	5	4	34
A31	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A33	3	3	3	3	5	3	3	3	26
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	38
A35	3	3	3	3	5	3	3	3	26
A36	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A38	3	3	3	3	5	3	3	3	26

A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
A18	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
A19	3	3	3	5	4	5	4	3	5	3	38
A20	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
A21	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
A22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
A23	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
A24	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	41
A25	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	38
A26	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
A27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
A28	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
A29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
A30	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
A31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
A33	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
A34	5	5	4	4	3	2	2	2	5	2	34
A35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
A36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A37	4	4	5	3	3	2	5	5	5	5	41
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A39	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	23
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A44	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A46	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	36
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	4	3	3	5	4	3	5	2	5	2	36
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A52	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
A53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
A54	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	39
A55	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	35
A56	4	2	2	3	4	2	3	4	5	4	33

A11	2	2	3	3	3	4	4	4	25
A12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A13	4	4	5	4	4	5	4	4	34
A14	4	4	5	5	5	2	4	4	33
A15	4	4	3	3	3	3	4	4	28
A16	5	5	4	4	4	4	4	4	34
A17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A18	4	4	5	5	5	5	4	4	36
A19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A20	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A21	4	4	5	5	5	5	4	4	36
A22	5	5	3	3	3	3	5	5	32
A23	5	5	4	3	3	4	5	5	34
A24	4	5	5	4	4	5	4	4	35
A25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A27	4	5	4	5	4	4	4	4	34
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
A30	4	5	5	5	5	5	4	4	37
A31	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A32	3	3	4	4	4	4	3	3	28
A33	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A34	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A35	5	5	3	3	3	3	5	5	32
A36	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A37	5	5	3	3	3	3	5	5	32
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A39	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A40	5	5	5	4	4	5	5	5	38
A41	4	5	4	4	4	4	4	4	33
A42	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A43	5	5	4	4	4	4	5	5	36
A44	4	5	5	3	4	5	4	4	34
A45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A46	5	5	3	3	3	3	5	5	32
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	4	5	5	3	4	5	4	4	34
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A50	5	4	4	4	4	4	5	5	35
A51	5	4	4	5	5	4	5	5	37

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

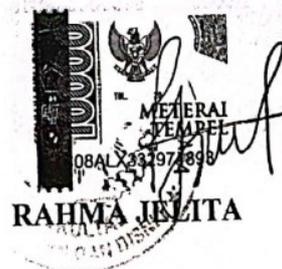
Nama : RAHMA JELITA
NPM : 2005160406
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan : Locus Of Control Dan Self Efficacy Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional 1**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



08ALX23197/898
RAHMA JELITA

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RAHMA JELITA
NPM : 2005160406
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan : Locus Of Control Dan Self Efficacy Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional 1**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



METERAI
RAHMA JELITA
08ALX331972898



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3986/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/5/2024

Medan, 17/5/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahma Jelita
NPM : 2005160406
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kurangnya disiplin para pegawai yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun akibat desakan yang diberikan perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi
3. Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln Uid Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rahma Jelita)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3986/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/5/2024

Nama Mahasiswa : Rahma Jelita
NPM : 2005160406
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 17/5/2024
Nama Dosen Pembimbing*) : Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si 23/07/2024

Judul Disetujui**)

Peran Mediasi Organizational
Citizenship Behavior (OCB) terhadap
Kinerja Karyawan : Locus of control dan
Self Efficacy pada PTPN 4 Regional 1

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 23 Juli 2024

Dosen Pembimbing

(.....)
Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id iumsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1923 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Muharram 1446 H
26 Juli 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional I Medan
Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Rahma Jelita**
Npm : **2005160406**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Peran Mediasi: Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan: Locus of Control dan Self-Efficacy pada PTPN IV REGIONAL I.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1923 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 28 Mei 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :
Nama : Rahma Jelita
N P M : 2005160406
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan: Locus of Control dan Self-Efficacy pada PTPN IV REGIONAL I

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

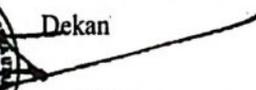
Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 26 Juli 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Muharram 1446 H
26 Juli 2024 M



Dekan

JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
IDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal.





Nomor : ISKH/eX/480/VIII/2024
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Medan, 02 Agustus 2024

Kepada Yth:
Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
di -
Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1923/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 26 Juli 2024 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) pada tanggal 02 Agustus s/d 02 September 2024 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Rahma Jelita	2005160406	Manajemen	Peran Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan: <i>Locus Of Control Dan Self-Efficacy</i> Pada PTPN IV Regional I

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswi adalah Kemeja Putih dan Celana / Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Sekretariat dan Hukum

Demikian disampaikan, agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:



Fauzan

NIK : 3000242

Jabatan : Plh. Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : info@ptpn4.co.id

tembusan :

- ISDM
- Arsip



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rahma Jelita
NPM : 2005160406
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan: *Locus of Control* dan *Self-Efficacy* pada PTPN IV Regional I.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang & pembawa - Tujuan & alasan	15/7-2024	
Bab 2	Tambahan Teori & hasil	20/7-24	
Bab 3	Traktat & penelitian	30/7-24	
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Sunan Pijon		5/7-24

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 09 Agustus 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Rahma Jelita
N .P.M. : 2005160406
Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 11 November 2002
Alamat Rumah : Jl. Ampera IX
Judul Proposal : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan: Locus of Control dan Self-Efficacy.

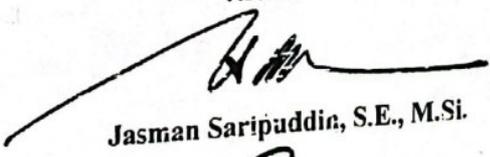
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	
Bab II	Paragraf dan (keseluruhan)
Bab III	
Lainnya	Gaya Menulis
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 09 Agustus 2024*

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

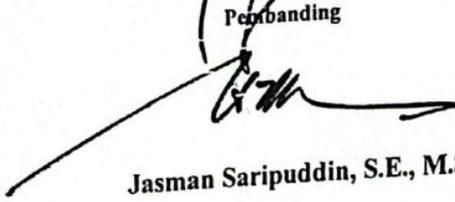
Pembimbing


Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposai Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumai*,
 09 Agustus 2024 menerangkan bahwa:

Nama : Rahma Jelita
 N.P.M. : 2005160406
 Tempat / Tgl.Lahir : Sibolga, 11 November 2002
 Alamat Rumah : Jl. Ampera IX
 Judul Proposal : Peran Mediasi Organizationa! Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan: Locus of Control dan Self-Efficacy

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Medan, Jumat, 09 Agustus 2024

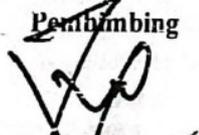
TIM SEMINAR

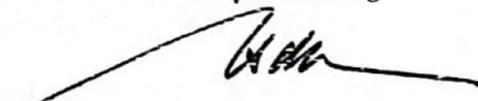
Ketua

 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

 Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

 Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Pembanding

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - K


 19/08/2024
 Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
 NIDN : 0105087691



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 2264 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 26 Shafar 1446 H
31 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional I Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di *Perusahaan/ Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rahma Jelita**
N P M : **2005160406**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan: Locus Of Control dan Self Efficacy pada PTPN IV Regional I**

Demi kelancaran harapan kami, atas bantuan dan kerjasamanya yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.SI., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
Yth. I. Pertierra

Atas





Nomor : ISKH/eX/586/IX/2024

Medan, 03 September 2024

Lampiran : -

Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:

Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Mukhtar Basri No. 3

di -

Medan

Menghunjuk Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2264/II.3-VAU/UMSU-05/F/2024 tanggal 31 Agustus 2024 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Rahma Jelita	2005160406	Manajemen	Peran Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan : <i>Locus OF Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> pada PTPN IV Regional I

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) .

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:



Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn4.co.id



Tembusan :

- Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Rahma Jelita
NPM : 2005160406
Tempat & tanggal lahir : Sibolga, 11 November 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Dangol L. Tobing, Tapanuli Tengah
Anak Ke : 3 dari 3 Bersaudara

NAMA ORANG TUA

Ayah : Julfrid Sibarani
Ibu : Lasria Simanungkalit
Alamat : Jl. Dangol L. Tobing, Tapanuli Tengah

PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 081232 Sibolga (2008-2014)
2. SMP N 1 Sibolga (2014-2017)
3. SMA N 1 Sibolga (2017-2020)
4. Tahun 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2024


Rahma Jelita