

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVSU**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : KHAIRA AZZAHRAH YUNI PUTRI SINURAT
NPM : 2005160192
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Selasa Tanggal 03 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

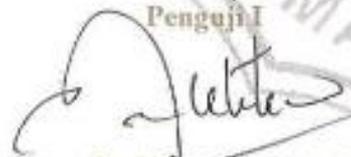
MEMUTUSKAN

Nama : KHAIRA AZZAHRAH YUNI PUTRI SINURAT
N P M : 2005160192
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVSU

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


(Assoc. Prof. Dr. Julita, S.E., M.Si.)

Penguji II


(Muhammad Arif, S.E., M.M.)

Pembimbing


(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

Ketua


(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd.)



Sekretaris


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini diselesaikan oleh :

Nama Mahasiswa : **Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat**
NPM : **2005160192**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Penelitian : **Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provsu.**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Pembimbing Tugas Akhir

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM : 2005160192
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E.,M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provsu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN ISI DI BAB I DENGAN VARIABEL YG DI TELITI	09 24 07	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH	12 24 07	
Bab 3	HUBUNGAN Masing-masing VARIABEL DI JELASKAN.	18 24 07	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	18 24 07	
Bab 5	KESIMPULAN & SARAN. MENDELEKY.	19 24 07	
Daftar Pustaka	MENDELEKY.	19 24 07	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC DRAFT SKRIPSI.	23 24 Juli	

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Juli 2024
Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Willy Yusnandar, S.E.,M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

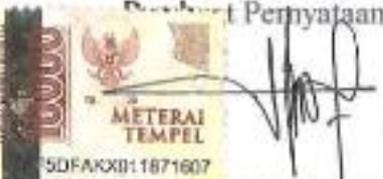
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM : 20050160192
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu.

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2024
Pernyataan

Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVSU

**KHAIRA AZZAHRAH YUNI PUTRI SINURAT
NPM : 2005160192**

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu yang jumlahnya 88 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 88 orang pada pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. 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 *Organizational Citizenship Behaviour*. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Dan secara tidak langsung *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

Kata Kunci : Locus Of Control, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behaviour dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVSU

**KHAIRA AZZAHRAH YUNI PUTRI SINURAT
NPM : 2005160192**

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

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Locus of Control and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable at the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu Service directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was the entire Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu, totaling 88 people. The sample in this study used saturated sampling, totaling 88 employees of the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Locus of Control directly has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Self Efficacy has a significant influence on Organizational Citizenship Behavior. Locus of Control has a significant effect on Job Satisfaction. Self Efficacy has a significant effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. And indirectly, Locus of Control has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable at the Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu

Keywords: Locus of Control, Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. **“Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu”**

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 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 Sri Sutarsih dan Ayahanda tercinta Syamsurizal Sinurat 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. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh rekan-rekan dan adek-adek di rumah besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah FEB UMSU.
12. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Shafa Kanna Anjani Siregar yang selalu menjadi rekan yang sabar dan suportif selama kurang lebih 4 tahun

hidup di atap yang sama, merasakan suka duka bersama dan berjuang bersama.

Terimakasih penulis juga haturkan untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. 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, Juli 2024
Penulis

Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM 2005160192

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Identifikasi Masalah	7
Batasan Masalah	8
Rumusan Masalah	9
Tujuan Penelitian	9
Manfaat Penelitian	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1. Uraian Teoritis	12
2.1.1. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	12
2.1.1.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	12
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	17
2.1.1.4. Indikator <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	19
2.1.2. Kepuasan Kerja	21
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	23
2.1.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3. <i>Locus of Control</i>	27
2.1.3.1. Pengertian <i>Locus of Control</i>	27
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat <i>Locus of Control</i>	28
2.1.3.3. Faktor-Faktor <i>Locus of Control</i>	30
2.1.3.4. Indikator <i>Locus of Control</i>	31
2.1.4. <i>Self Efficacy</i>	33

2.1.4.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	33
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat <i>Self Efficacy</i>	34
2.1.4.3. Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	36
2.1.4.4. Indikator <i>Self Efficacy</i>	38
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.1.2 Identitas Responden	58
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	69
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	68
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	74
4.2. Pembahasan	78
BAB 5 PENUTUP	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85
5.3. Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Jumlah Populasi	51
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Umur Responden	59
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4 Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	61
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Locus of Control</i>	65
Tabel 4.8 Skor Angket <i>Self Efficacy</i>	67
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	68
Tabel 4.10. Analisis Konsistensi Internal	70
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	71
Tabel 4.12. R Square	72
Tabel 4.13. F Square	73
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung.....	75
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dalam peran mengukur pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan keberadaannya bertanggung jawab atas pekerjaannya guna memperoleh hasil yang ingin dicapainya. Organisasi ingin pegawainya berkinerja baik sehingga pencapaian tujuan berjalan lancar

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditandai dengan upaya diskresioner pegawai untuk kepentingan organisasi tanpa imbalan yang diharapkan. *Organizational Citizenship Behavior* telah berkembang sebagai konsep yang kuat selama tiga dekade terakhir. Baik peneliti maupun manajer praktik terlibat dalam menguraikan faktor-faktor yang meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di lantai pabrik dan kantor perusahaan di semua sektor, terlebih lagi di perusahaan yang digerakkan oleh pengetahuan. *Organizational Citizenship Behavior* umumnya dikaitkan dengan peningkatan efisiensi dan profitabilitas, inovasi dan perbaikan proses, dan yang terpenting, kepuasan dan retensi pelanggan, dan yang terpenting, kemampuan pegawai untuk mengatasi beberapa ketidakpastian organisasi (Jha & Jha, 2010)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku-perilaku yang melampaui kewajiban-kewajiban normal dari yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 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* (OCB) dengan baik dapat disebut pegawai yang baik (Tambe & Shanker, 2014)

Agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan meningkatnya atau timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Faktor pertama yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah kepuasan kerja, Kegembiraan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak positif bagi pegawai tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin (Khair, 2019).

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Adhan et al., 2020).

Kepuasan kerja yaitu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan, dimana kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. (Rivai, 2014)

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Locus of Control*. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. *Locus of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *Locus of Control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Locus of Control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan *Locus of Control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka (Sunyoto 2015).

Setiap individu memiliki persepsi terhadap apa yang mempengaruhi dirinya. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas ketepatan waktu, kemandirian dan komitmennya. Keyakinan inilah yang disebut *Locus of Control*. *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya

Selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kemunculan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, yaitu seseorang melakukan suatu aktivitas karena mereka menemukan suatu ketertarikan dan memperoleh kepuasan spontan dari aktivitas dalam dirinya (Suwarno, 2014).

Menurut (Mujahid & Nugraha, 2020) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif dengan sendirinya dan tidak memerlukan dorongan dari luar, karena dalam diri setiap individu pada hakikatnya sudah memiliki dorongan dan kemauan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik merupakan bentuk dorongan dari dalam diri seseorang sehingga dia mampu dan mau bekerja semaksimal mungkin agar dia bisa mencapai keinginannya.

Setiap pegawai harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan. Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (ekstrinsik) tapi juga dalam diri pegawai (intrinsik) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para pegawai maka tujuan yang diinginkan oleh instansi bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi pegawai menjadi lebih meningkat (Dewi & Widyaputra, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kemunculan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) salah satunya yaitu yaitu *Self Efficacy*. Pentingnya *Self Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja pegawainya *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan begitu *Self Efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan

yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. (Noviawati, 2016)

Self Efficacy (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Keyakinan dalam *Self Efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaantugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *Self Efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Ghufron & Risnawita, 2017).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan maka dapat dilihat ada permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu. Dimana rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* seperti ditemukan pegawai-pegawai yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi. Tentu pegawai demikian tidak dapat mendukung kinerja perusahaan. Maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan mengendalikan perilaku pegawai dalam menyelesaikan masalah diatas, pegawai diharapkan mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Fenomena masalah yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu yakni rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* yang mencerminkan sikap komitmen terhadap organisasi sangat penting untuk mendukung efektivitas program dan mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada diri pegawai maka semakin berpengaruh maksimal apa yang dikerjakannya terhadap organisasi tersebut. Tentu, ada faktor lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang bersifat suka rela ini.

Beberapa faktor yang diyakini bisa mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya yakni *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja. Alasan penulis memilih faktor ini sebagai variable yang diteliti karena faktor inilah yang dinilai cocok mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya. Hal ini ditunjukkan menurut beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor-faktor ini didasarkan pada kemampuan diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang dapat menambah kinerja dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada penelitian ini dapat memperkuat hubungan antara *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, tantangan seperti budaya organisasi yang kurang mendukung, komunikasi yang tidak efektif dan minimnya pengakuan terhadap kontribusi individu dapat menghambat pencapaian kepuasan

kerja yang optimal. Dengan demikian, pemahaman tentang dinamika ini sangat penting untuk merancang intervensi yang sapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Belum efektifnya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* seperti ditemukan pegawai-pegawai yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan kurang peduli terhadap lingkungan kerja
2. Beberapa pegawai masih belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Karena pegawai kebingungan dengan kerjaan yang diberikan tidak sesuai kemampuan dari pegawai
3. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku *Locus of Control* yang relative rendah dimana masih ada pegawai yang belum yakin secara maksimal dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja.
4. Perilaku *Self Efficacy* sebagian pegawai yang relatif rendah dimana pegawai belum maksimal dalam menyelesaikan masalah dan urusan secara efisien

5. Masih ditemukan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
6. Belum maksimalnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga, sehingga individu tidak menunjukkan dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dinilai baik untuk mencapai tujuan organisasi.
7. Masih rendahnya pengendalian diri baik secara internal maupun eksternal pada pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara untuk melakukan tugas-tugas di luar tugas formal yang dipicu oleh tingkat kepuasan kerja yang bervariasi dari para pegawai.
8. Minimnya komunikasi terhadap sesuatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, baik antar pegawai maupun dengan atasan.
9. Kurangnya pemahaman tentang dampak dari perilaku *Organizational Citizenship Behaviour*.
10. Tingkat *Self Efficacy* yang berbeda di kalangan pegawai dapat memengaruhi kecenderungan mereka untuk berpartisipasi dalam OCB, tetapi sejauh mana hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja belum diketahui.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, yakni Kepuasan Kerja, Kesan Pegawai, Kepribadian Pegawai, Kepemimpinan, *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Karakteristik Tugas. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini

dengan hanya meliputi variabel Kepuasan Kerja, *Locus of Control* dan *Self Efficacy*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
3. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
6. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?
7. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
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.
 - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku individu yang dalam melakukan tugas melebihi tuntutan job description di lingkungan kerja. *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku seperti menolong orang lain, menjadi penggerak tugas-tugas ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, serta melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan sehingga dapat menghasilkan output yang bermanfaat bagi perusahaan. (Hermansyur & Handoko, 2022).

Para pegawai diharapkan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan masukan, berpartisipasi secara aktif dan kreatif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum pegawai melakukan perilaku-perilaku ekstra role ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut diantaranya adanya perencanaan pengembangan karir, tingkat kecerdasan emosional yang tinggi baik itu pegawai biasa maupun atasan serta besarnya rasa kepuasan kerja pegawai terhadap perusahaan (Riyanto & Helmy, 2020).

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

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

Organizational Citizenship Behaviour merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, (Jufrizen & Rosalia, 2022) juga mengatakan *Organization 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.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi (Ali et al., 2022). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Priansa, 2018) adapun manfaat *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan pegawai itu sendiri, rekan kerja, maupun manfaat bagi organisasi adapun sejumlah manfaat sebagai berikut:

1. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja
2. Peningkatan Kinerja dan 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

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

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. Pegawai 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 pegawai akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer. Pegawai yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika pegawai 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. Pegawai yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Pegawai lama yang membantu pegawai baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Pegawai yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil pegawai.

4. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) 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 Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik. Memberi contoh pada pegawai lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan stabilitas kerja organisasi. Membantu tugas pegawai yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Pegawai yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
8. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pegawai 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. Pegawai yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

Pegawai yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.1.3 Faktor Faktor *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut (Mulyadi et al., 2019) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yakni :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadapnya

2. *Locus of Control*

Orang dengan *Locus of Control* internal percaya bahwa hasil dalam hidup mereka ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan inisiatif pribadi, sedangkan orang dengan *Locus of Control* eksternal

3. *Self Efficacy*

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah *Self Efficacy* yang menegaskan bahwa keyakinan seseorang terhadap dirinya mampu membawanya pada perilaku baik yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mendorongnya untuk melakukan upaya tambahan (*extra role behavior*)

Menurut (Berber & Rofcanin, 2012) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, yaitu :

1. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai faktor seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja

2. Kesan pegawai.

Kesan pegawai adalah pandangan atau opini karyawan tentang berbagai aspek tempat kerja mereka, termasuk budaya organisasi, manajemen, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Kesan ini dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan

3. Kepribadian pegawai.

Kepribadian pegawai merujuk pada karakteristik individu yang menentukan bagaimana mereka berpikir, merasa, dan berperilaku dalam lingkungan kerja

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan membimbing tim atau organisasi.

5. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas merujuk pada sifat-sifat spesifik dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan.

6. Kelompok dan Organisasi

Kelompok dan organisasi mencakup dinamika antar individu yang bekerja sama dalam suatu unit atau organisasi.

2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) terdapat 5 indikator *Organizational Citizenship Behaviour*, yaitu:

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

Merupakan perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi. Perilaku altruistik adalah perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu.

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. Individu dengan perilaku *civic virtue* selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi.

3. Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)

Merupakan perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Perilaku sopan (*Courtesy*)

Merupakan perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam mengemban pekerjaan. Mengacu pada arti katanya, maka *courtesy* berarti sikap sopan, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya

dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

5. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*)

Merupakan perilaku yang bersikap sportif yang menghindari perilaku negatif ketika mengalami kejengkelan atau kemarahan. Indikator *Sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) individu dalam pekerjaannya.

Menurut (Organ et al., 2015) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima indikator yaitu:

1. *Altruism* (Perilaku membantu orang lain)

Perilaku yang meliputi membantu rekan kerja baru yang sedang mempelajari pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah- masalah yang berhubungan dengan organisasi

2. *Conscientiousness* (Kedisiplinan atau ketelitian)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan meliputi kehadiran, mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu istirahat, dan sebagainya.

3. *Sportsmanship* (Perilaku yang sportif)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai, tidak kecewa saat

orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

4. *Courtesy* (Menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal, mencegah seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap.

5. *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga)

Sebuah sikap keterlibatan yang bertanggung jawab dalam proses pemerintahan organisasi. Kinerja

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya.

Seorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka

mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja pegawai menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Siagian, 2020).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut (Hamali, 2016) bahwa Kepuasan kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Wibowo, 2016) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya.

Menurut (Hidayat & Yusnandar, 2021) bahwa Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Sutrisno, 2014) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

menyokong pada perasaan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Gunaputri & Suana, 2016) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. *Self Efficacy* disini akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya
2. *Locus of Control* didefinisikan sebagai karakteristik individu mengenai keyakinan masing-masing personal pegawai tentang kemampuannya mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan diri pegawai tersebut dan pekerjaannya

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. *Turn over.*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

4. Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencukupi tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2017) adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.3 Locus of Control

2.1.3.1 Pengertian Locus of Control

Locus of Control adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. *Locus of Control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasil.

Menurut (Ghufroon & Risnawita, 2017). *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 (Robbins & Judge, 2017) *Locus of Control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dan (Sunyoto 2015) 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.

Berdasarkan penjelasan di atas maka *Locus of Control* adalah *Locus of Control* adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat *Locus of Control*

Menurut (Syah & Safrida, 2024) Tujuan mempelajari *Locus of Control* termasuk:

1. Memahami Perilaku

Membantu psikolog, terapis, dan konselor untuk memahami bagaimana keyakinan seseorang tentang kendali dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kesehatan mental mereka.

2. Pengembangan Diri

Membantu individu mengenali dan, jika perlu, mengubah keyakinan mereka tentang kendali untuk meningkatkan kesejahteraan dan pencapaian tujuan mereka.

3. Intervensi dan Terapi

Menginformasikan intervensi dan terapi yang bertujuan untuk meningkatkan *Locus of Control* internal, yang sering dikaitkan dengan hasil yang lebih positif seperti peningkatan motivasi, kinerja akademik, dan kesehatan mental.

4. Penelitian

Memberikan wawasan untuk penelitian tentang bagaimana *Locus of Control* berinteraksi dengan berbagai faktor psikologis dan sosial lainnya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *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..

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.

2.1.3.3 Faktor Faktor *Locus of Control*

Menurut (Hamedoğlu et al., 2012) ada 3 Faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* seorang individu yaitu:

1. Faktor keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan *Self Efficacy*.

2. Faktor motivasi Job satisfaction

Harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *Locus of Control* seseorang.

3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *Locus of Control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk.

Menurut (Yusnaena & Hayati, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* sebagai berikut:

1. Faktor usia dan jenis kelamin

Merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak – kanak sampai dewasa.

2. Faktor keluarga

Merupakan Interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu.

3. Faktor sosial

Merupakan Adanya hubungan antara kelas sosial dan *Locus of Control*, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin eksternal *Locus of Control* seseorang dan karakteristik *Locus of Control* terbagi atas dua tipe *Locus of Control*, yaitu *Locus of Control* internal termasuk Suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

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. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

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

ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*Expectancy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

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*

Konsep *Self Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

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 merupakan kepercayaan individu akan keyakinan kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diharapkan. *Self Efficacy*

memiliki peran penting terhadap perilaku yang dihasilkan oleh individu (Dewi, 2020),

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 (Feist et al., 2017) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self Efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* sebagai sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

2.1.4.2. Jenis Jenis *Self Efficacy*

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.

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.

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.

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.

Menurut (Asandimitra & Kautsar, 2019) adapun jenis *Self Efficacy* yaitu

1. Self-Efficacy Spesifik

Keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk berhasil dalam situasi atau tugas tertentu. Contohnya, seorang siswa mungkin memiliki self-efficacy tinggi dalam matematika tetapi rendah dalam olahraga.

2. Self-Efficacy Umum

Keyakinan umum seseorang tentang kemampuannya untuk mengatasi berbagai tantangan atau tugas dalam hidup. Orang dengan self-efficacy umum yang tinggi cenderung merasa mampu menghadapi berbagai situasi berbeda dengan percaya diri.

3. Self-Regulatory Efficacy

Keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengatur dan mengontrol perilaku, emosi, dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Misalnya, kemampuan untuk tetap termotivasi, mengelola stres, dan mematuhi jadwal belajar.

4. Collective Efficacy

Keyakinan anggota kelompok atau tim tentang kemampuan mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Contohnya, keyakinan sebuah tim olahraga bahwa mereka dapat memenangkan pertandingan melalui kerja sama dan strategi yang efektif.

5. Academic Self-Efficacy

Keyakinan seorang siswa tentang kemampuannya untuk sukses dalam tugas-tugas akademis. Ini mencakup keyakinan dalam belajar, mengerjakan ujian, dan menyelesaikan proyek sekolah.

6. Social Self-Efficacy

Keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk berinteraksi sosial dengan orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk membentuk dan memelihara hubungan sosial, berkomunikasi dengan baik.

7. Emotional Self-Efficacy

Keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengelola dan mengatur emosi mereka sendiri. Ini mencakup kemampuan untuk tetap tenang dalam situasi stres, mengatasi emosi negatif, dan mempertahankan emosi positif.

2.1.4.3 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 inensif berupa hadiah (reward) dari orang lain untuk merefleksikan keberhasilan individu dalma menguasai atau melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan self efficacynya. 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 efficacynya.

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.

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.

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.

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.

2.1.4.4 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, 2017) 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 *Organizational Citizenship Behaviour*

Behaviour

Locus of Control atau cara individu memandang sumber kontrol atas kehidupannya, memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karena perilaku suka rela pegawai juga bisa dianggap sebagai sebuah upaya mendukung fungsi dan iklim positif dalam organisasi. Jika pegawai memiliki dan menerapkan *Locus of Control* internal dan meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas hasil-hasil dalam hidup mereka, maka pegawai seperti ini cenderung memiliki inisiatif yang tinggi untuk melakukan tanggung jawab di luar pekerjaan formal yang ada, serta melakukan hal suka rela lainnya. Hal inilah yang biasanya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, jika perilaku *Locus of Control* dalam diri individu meningkat, maka hal itu juga akan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri individu itu sendiri yang diyakini mampu mendukung visi misi organisasi maupun meningkatkan kerja sama tim. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen pegawai dalam organisasi. Komitmen pegawai akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Locus of Control* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Bismala et al., 2019) *Locus of Control* adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi *Locus of Control* secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syah & Safrida, 2024), (Pandia et al., 2023) (Hasibuan et al., 2023), yang menyatakan *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

2.2.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Self Efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka secara efektif, sehingga individu tersebut lebih termotivasi untuk melampaui tugas formal mereka. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi lebih terbuka dalam menawarkan bantuan kepada rekan kerja dan cenderung menunjukkan sikap proaktif lainnya yang bermanfaat bagi organisasi.

Selain itu, *Self Efficacy* juga dapat memperkuat komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika individu merasa mampu mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dan menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Keyakinan seperti ini yang mengurangi kemungkinan perilaku absen atau keinginan untuk keluar dari organisasi. Seiring dengan semakin tingginya tingkat *Self Efficacy*, individu juga merasa lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif untuk melakukan kegiatan sukarela yang mendukung terciptanya *Organizational Citizenship Behavior*.

Self Efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. *Self Efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu (Subagyo, 2019)

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dan organisasi menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik, organisasi ataupun perusahaan akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan pegawainya, untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para pegawainya, oleh sebab itu *Self Efficacy* dalam mencapai sebuah tujuan sangatlah besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja (Gunaputri & Suana, 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB adalah *Self Efficacy*. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan tugas dengan baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. *Self Efficacy* adalah keyakinan individu

dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Masruroh & Prayekti, 2021).

Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin menciptakan OCB pegawai dan meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka suatu organisasi haruslah memiliki pegawai yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi terhadap dirinya sendiri bahwasanya dia mampu menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik. rasa percaya diri yang baik dari pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. *Self Efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri (Nasution & Hadi, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pandia et al., 2023) (Ferdiansyah & Safitri, 2023) dan (Hasibuan et al., 2023) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

2.2.3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari komitmen pegawai dalam organisasi. Komitmen pegawai akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Locus of Control* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Locus of Control* memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana individu memaknai keberhasilan atau kegagalan yang mereka alami di tempat kerja. Cara pandang individu melihat sesuatu yang berhasil maupun sesuatu yang gagal di dalam perkerjaan, juga berdampak pada cara mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, memiliki internal *Locus of Control* yang kuat berhubungan erat dengan kepuasan kerja yang

lebih tinggi, karena individu merasa memiliki peran aktif serta tanggung jawab dalam menentukan hasil pekerjaannya.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) *Locus of Control* merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi *Locus of Control* secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Soemitra, 2022) (Kencanawati, 2014), (Piyandini et al., 2021), (Saraswati & Hakim, 2019) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

Self-efficacy atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self Efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan keyakinan ini, seseorang cenderung melihat hambatan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang daripada sebagai ancaman. Sebaliknya, individu dengan *Self Efficacy* yang rendah akan merasa ragu pada kemampuan mereka sendiri yang dapat meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan kerja karena mereka mungkin merasa kurang mampu atau bahkan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja terlihat dalam cara individu merespons umpan balik dan hasil pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat *Self Efficacy* tinggi cenderung memandang umpan balik sebagai masukan yang konstruktif, sehingga lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam situasi yang penuh tekanan, mereka lebih mungkin untuk tetap tenang dan berfokus pada solusi daripada terjebak pada masalah. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena individu merasa memiliki kontrol yang lebih besar terhadap hasil yang dicapai. Sebaliknya, kurangnya *Self Efficacy* dapat membuat seseorang merasa tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hasil kerjanya, sehingga mereka menjadi kurang puas dan mudah mengalami frustrasi.

Self Efficacy memiliki peran dalam proses pengaturan terhadap motivasi individu dalam pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya *Self Efficacy* yang baik pada diri individu tentu akan menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Sehingga seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah akan cenderung merasa helpless, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi pada hidupnya. Dengan adanya sikap-sikap tersebut, maka individu akan merasa suatu pekerjaan menjadi sebuah ancaman dan sumber stres bagi individu (Dewi, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Kusumo & Widjaja, 2018), (Tirtayasa et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan formal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap proaktif dan antusias dalam mendukung tujuan bersama, yang pada akhirnya meningkatkan OCB. Perasaan positif terhadap pekerjaan ini memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih, baik dalam membantu rekan kerja, menjaga harmoni tim, maupun mendukung inisiatif organisasi tanpa paksaan.

Selain itu, kepuasan kerja membuat karyawan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mereka cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa nyaman untuk melakukan tindakan ekstra yang bermanfaat bagi organisasi. Ini berarti kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong OCB, karena karyawan yang puas lebih termotivasi untuk menjalankan peran tambahan yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan, seperti menjadi mentor bagi rekan kerja atau membantu dalam menyelesaikan konflik di tempat kerja.

Kepuasan kerja juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang positif dan saling mendukung, yang memperkuat OCB di seluruh organisasi. Karyawan yang puas cenderung membawa energi positif yang dapat meningkatkan kualitas hubungan antar-rekan kerja dan memberikan pengaruh baik pada budaya organisasi. Sikap kooperatif dan kepedulian yang mereka tunjukkan sering kali menular pada rekan-rekan kerja, sehingga memupuk budaya OCB yang kolektif. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat individual bagi karyawan tetapi juga menguatkan perilaku kerja yang saling mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh organisasi.

Kepuasan kerja sangat penting adanya dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuatnya menjadi semakin termotivasi, merasa senang dalam bekerja dan nantinya tujuan perusahaan akan tercapai (Yusnandar & Viawanty, 2021). Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Widyaputra & Dewi, 2018)

Kepuasan kerja yang positif berdampak positif juga terhadap peningkatan kinerja pegawai (Yusnandar & Muslih, 2021). Hal ini karena pegawai merasa puas terhadap hal-hal yang ada dalam suatu pekerjaan dan perusahaan akan memotivasi pegawai tersebut untuk berkinerja yang lebih positif. Kepuasan kerja, disaat pegawai merasakan kepuasan kerja, maka pegawai akan cenderung bertahan untuk tidak meninggalkan pekerjaan. (Prayogi et al., 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Arif, 2023) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2.2.6. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja pada variable intervening.

Locus of control adalah konsep psikologis yang mengacu pada seberapa kuat orang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka. Ketika seseorang merasa bahwa dirinya berharap untuk berhasil akan lebih termotivasi maka dirinya akan berusaha untuk bekerja lebih keras lagi sebab individu tersebut berorientasi pada target dan pencapaian yang dicapainya. Hal ini berarti bahwa jika seseorang memiliki locus of control internal, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka dengan memiliki locus of control internal akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka (Septiawati et al., 2019).

Locus Of Control atau tingkat keyakinan individu terhadap kontrol atas peristiwa dalam hidupnya, memiliki pengaruh penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi. Individu dengan locus of control internal cenderung meyakini bahwa kesuksesan dan hasil kerja mereka sangat bergantung pada usaha pribadi, sehingga lebih proaktif dalam mengambil tindakan yang bermanfaat bagi organisasi. Mereka cenderung melakukan tindakan ekstra, seperti membantu rekan kerja atau mendukung tujuan organisasi, yang merupakan karakteristik dari OCB. Sebaliknya, individu dengan

Locus of Control eksternal, yang lebih percaya bahwa hasil dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti nasib atau kebijakan organisasi, cenderung kurang berinisiatif dalam perilaku ekstra tersebut.

Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara locus of control dan OCB. Individu dengan locus of control internal yang merasa puas dalam pekerjaannya lebih mungkin untuk berperilaku proaktif karena mereka merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Kepuasan kerja ini mendorong mereka untuk secara sukarela menunjukkan OCB, seperti berbagi pengetahuan, membantu tim, dan menjaga keharmonisan di tempat kerja. Dengan adanya kepuasan kerja sebagai penengah, *Locus of Control* internal mempengaruhi OCB secara lebih efektif, karena individu merasa nyaman dan termotivasi untuk berbuat lebih dalam lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan.

Dengan demikian, locus of control internal yang diperkuat oleh kepuasan kerja akan meningkatkan OCB, memperbaiki dinamika sosial dalam organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas pekerjaan dan mendapat kepuasan dari tugas yang dilakukan, mereka lebih cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung kesuksesan bersama. Hubungan ini menciptakan siklus yang saling menguntungkan: locus of control internal meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat keinginan untuk terlibat dalam OCB demi kemajuan organisasi.

2.2.7. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja pada variable intervening.

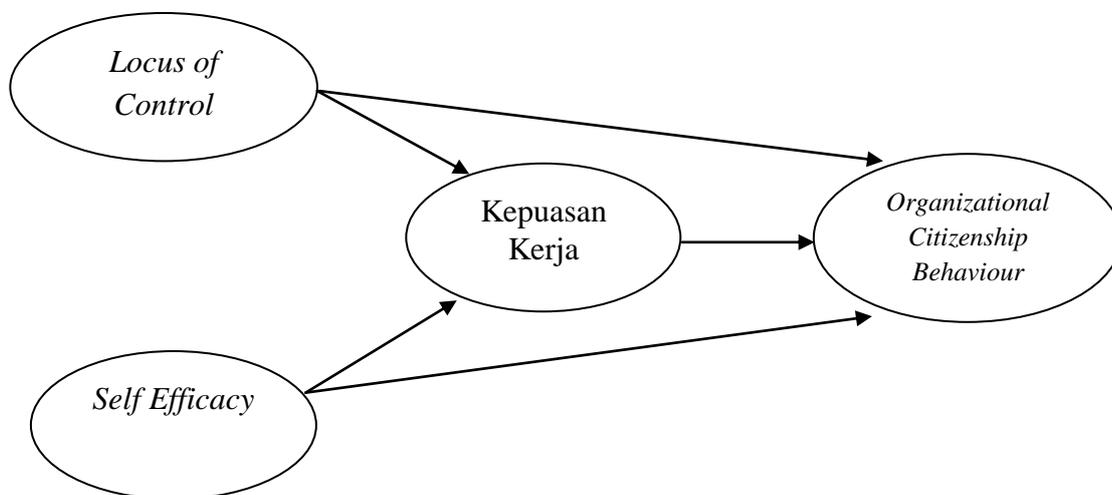
Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. *Self Efficacy* dengan *Locus of Control* yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti dikarenakan analisis *Locus of Control* pada pegawai dilakukan dengan menggunakan faktor kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yaitu *Self Efficacy* dan bukan bergantung pada potensi-potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan dan lain (Dewi, 2020)

Self Efficacy atau keyakinan diri seseorang dalam kemampuannya menyelesaikan tugas memiliki pengaruh penting terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terutama ketika kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi hubungan tersebut. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga mereka merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Kepuasan ini mendorong individu untuk melakukan kontribusi ekstra yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan resmi atau dikenal dengan OCB, seperti membantu rekan kerja atau mendukung inisiatif organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak hanya berdampak pada performa individu, tetapi juga meningkatkan kontribusi sukarela mereka terhadap organisasi.

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap OCB dengan mendorong individu untuk lebih proaktif dan peduli terhadap lingkungan kerja. Ketika individu memiliki tingkat *Self Efficacy* tinggi, mereka cenderung lebih percaya diri dan merasa mampu mengatasi beban kerja mereka dengan efektif. Kepercayaan diri ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, yang kemudian memotivasi individu untuk lebih peduli terhadap kepentingan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, OCB meningkat karena individu merasa nyaman dan terdorong untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Selain itu, interaksi antara *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan OCB ini menciptakan siklus positif dalam lingkungan kerja. Ketika *Self Efficacy* meningkatkan kepuasan kerja, individu lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja dan mendukung budaya kerja yang positif. OCB yang semakin meningkat ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut dan memperkuat *Self Efficacy*. Dengan demikian, *Self Efficacy* yang tinggi dapat berdampak positif pada OCB melalui kepuasan kerja sebagai penghubungnya, menciptakan keuntungan yang berkelanjutan baik bagi individu maupun organisasi.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

3. *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
4. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
6. *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Penelitian asosiatif adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2018). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen *Orgaizational Citizenship Behavior* sebagai (Y), Variabel Independen, yaitu *Locus of Control* sebagai (X1), *Self Efficacy* sebagai (X2) dan Kepuasan Kerja sebagai (Z).

Tabel 3.1.

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Organization</i>	<i>Organization</i>	1.Membantu	Ordinal
<i>Citizenship</i>	<i>Citizenship Behavior</i>	pekerjaan orang lain	

<i>Behavior</i> (Y)	adalah kontribusi pegawai lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak termasuk dalam sistem reward, tetapi memberikan kontribusi pada efisiensi fungsi dan efektivitas organisasi.	secara sukarela (<i>Altruism</i>) 2. Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (<i>Civic Virtue</i>) 3. Perilaku melebihi standar minimum (<i>Consencientiousness</i>) 4. Perilaku sopan (<i>Courtesy</i>) 5. Perilaku sikap sportif (<i>Sportsmanship</i>)	
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya	1.Pekerjaan 2.Upah 3.Promosi 4.Pengawas 5.Rekan Kerja	Ordinal

	Mangkunegara, (2017).		
<i>Locus of Control</i> (X1)	<i>Locus of Control</i> adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya.	1. <i>Internality</i> 2. <i>Chance</i> 3. <i>Powerfull Others</i>	Ordinal
<i>Self Efficacy</i> (X2)	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan <i>Self Efficacy</i> yang tinggi mereka percaya	1. <i>Past Performance</i> 2. <i>Vicarious Experience</i> 3. <i>Verbal Persuasion</i> 4. <i>Emotional Cues</i>	Ordinal

	<p>mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki <i>Self Efficacy</i> rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.</p>		
--	--	--	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara , Jl Williem Iskandar No 9 , Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan bulan September 2024.

Tabel 3.2.
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024																											
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian		■	■	■	■																							
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																
5	Seminar Proposal																												
6	Revisi Proposal																												
7	Penyusunan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

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 (Sugiyono, 2019)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 orang.

Tabel 3.3.**Jumlah Populasi Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu**

No	Indikator	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	22
2	Bidang Layanan Kepemudaan	10
3	Bidang Pembudayaan Olahraga	12
4	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	8
5	Bidang Sarana, Prasarana Dan Kemitraan	10
6	UPT Pengelolaan Kawasan Pusat OR	4
7	UPT Kebakatan Olahraga	12
Jumlah		88

Sumber : Biro Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu

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 (Suryani & Hendryadi, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 88 pegawai, maka layak untuk diambil

keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur (Sugiyono, 2019).

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya (Sugiyono, 2019).

3. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

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 3.4.
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

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat melalui variabel intervening baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah dengan metode partial least square (PLS) menggunakan *software* SmartPLS.

Menurut (Ghozali et al., 2015) PLS merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar. PLS tidak hanya mengkonfirmasi teori namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, sehingga penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software* SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karena itu asumsi normalitas tidak akan jadi masalah, selain itu dengan dilakukannya *bootstapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model. Berikut ini adalah model pengukuran dan struktural dari kerangka konseptual yang di bentuk dengan bantuan *software* SmartPLS

3.6.1. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan dengan menguji *Construct Reliability And Validity* dan *Discriminant Validity*. Sedangkan uji realibilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali et al., 2015).

3.6.1.1. *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 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.1.2 *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 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.1.3 Reliability

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan *software* SmartPLS untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* maupun Cronbach Alpha di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

1. *Composite Reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view laten variabel coefficient. Untuk mengevaluasi *Composite Reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang di capai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

3.6.2 Uji Model Struktural atau 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).

3.6.2.1 R-Square

Dalam menilai model struktural 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, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2.2 F-Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai FSquare sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat di interpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Pengaruh langsung (*Direct Effects*)

Menurut pendapat (Ghozali & Latan, 2015) tujuan analisis *Direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Kriteria pengujian hipotesis *Direct effect* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- c. Nilai signifikan (p-value): jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan, dan jika p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan. 65

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *Indirect Effect* menurut pendapat (Ghozali & Latan, 2015) tujuan berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel *eksogen* (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel *endogen* (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel *eksogen* (X1), (X2) dan (X3) terhadap variabel *endogen* (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total Effect menurut pendapat (Ghozali & Latan, 2015) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*Total Effect*) adalah sebagai berikut: • Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.

- a. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
- b. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
- c. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif

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 *Organizational Citizenship Behaviour* (Y), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 9 pernyataan untuk *Locus of Control* (X1), dan 8 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 88 orang responden pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara 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	57	64,77 %
2	Perempuan	31	35,23 %
TOTAL		88	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 57 (64,77%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 31 (35,23%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	21	23,86 %
2	31 – 40 Tahun	24	27,27 %
3	41 - 50 Tahun	26	29,55 %
4	51 - 60 Tahun	17	19,32 %
TOTAL		88	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 21 orang (23,86 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (27,27 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 26 orang (29,55 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 17 orang (19,32 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3	3,41 %
2	S1	64	72,73 %
3	S2	18	20,45 %
4	S3	3	3,41 %
TOTAL		88	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (3,41%), pendidikan S1 sebanyak 64 orang (72,73 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 18 orang (20,45%) dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 3 orang (3,41%), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	27	30,68 %
2	11 - 20 Tahun	35	39,77 %
3	> 20 Tahun	26	29,55 %
TOTAL		88	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 27 orang (30,68 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 35 orang (39,77 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 26 orang (29,55 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (Y), Kepuasan Kerja (Z), *Locus of Control* (X1) 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 *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai berikut :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

No	Jawaban Organization Citizenship Behavior (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	47,7	42	47,73	1	1,136	2	2,27	1	1,14	88	100
2	36	40,9	48	54,55	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
3	38	43,2	46	52,27	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
4	39	44,3	45	51,14	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
5	52	59,1	30	34,09	5	5,682	0	0	1	1,14	88	100
6	39	44,3	45	51,14	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
7	42	47,7	42	47,73	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
8	42	47,7	42	47,73	3	3,409	0	0	1	1,14	88	100
9	38	43,2	45	51,14	4	4,545	0	0	1	1,14	88	100
10	41	46,6	40	45,45	6	6,818	0	0	1	1,14	88	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 47 orang (47.7%).
2. Jawaban responden Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54.55%).

3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,27%).
4. Jawaban responden Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,14%).
5. Jawaban responden Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Pegawai melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (59,1%).
6. Jawaban responden Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,14%).
7. Jawaban responden Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 42 orang (47,73%).
8. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 42 orang (47,73%).
9. Jawaban responden Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 45 orang (51,14%).
10. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	44,3	20	22,73	24	27,27	4	4,55	1	1,14	88	100
2	46	52,3	25	28,41	15	17,05	1	1,14	1	1,14	88	100
3	34	38,6	35	39,77	18	20,45	0	0	1	1,14	88	100
4	33	37,5	24	27,27	23	26,14	7	7,95	1	1,14	88	100
5	28	31,8	41	46,59	18	20,45	0	0	1	1,14	88	100
6	33	37,5	35	39,77	15	17,05	4	4,55	1	1,14	88	100
7	46	52,3	28	31,82	13	14,77	0	0	1	1,14	88	100
8	31	35,2	32	36,36	20	22,73	4	4,55	1	1,14	88	100
9	43	48,9	31	35,23	13	14,77	0	0	1	1,14	88	100
10	27	30,7	22	25	29	32,95	9	10,2	1	1,14	88	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (44,3%).
2. Jawaban responden, Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
3. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (39,77%).
4. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (37,5%).

5. Jawaban responden, Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab setuju dan setuju sebanyak 41 orang (46,59%).
6. Jawaban responden, Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 35 orang (39,77%).
7. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
8. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,36%).
9. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (48,9%).
10. Jawaban responden, Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang (32,95%).

4.1.3.3 Variabel *Locus of Control* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Locus of Control* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Locus of Control* (X1)

No	Jawaban <i>Locus of Control</i> (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	45,5	18	20,45	29	32,95	0	0	1	1,14	88	100
2	36	40,9	28	31,82	23	26,14	0	0	1	1,14	88	100
3	42	47,7	24	27,27	21	23,86	0	0	1	1,14	88	100
4	42	47,7	23	26,14	22	25	0	0	1	1,14	88	100
5	36	40,9	29	32,95	22	25	0	0	1	1,14	88	100
6	32	36,4	34	38,64	21	23,86	0	0	1	1,14	88	100
7	39	44,3	28	31,82	20	22,73	0	0	1	1,14	88	100
8	36	40,9	31	35,23	20	22,73	0	0	1	1,14	88	100
9	35	39,8	32	36,36	20	22,73	0	0	1	1,14	88	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, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (45,5%).
2. Jawaban responden Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,9%).
3. Jawaban responden Kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (47,7%).
4. Jawaban responden Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (47,7%).

5. Jawaban responden Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,9%).
6. Jawaban responden Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang (38,64%).
7. Jawaban responden Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (44.3%).
8. Jawaban responden Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,9%).
9. Jawaban responden Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (39,8%).

4.1.3.4 Variabel *Self Efficacy* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Self Efficacy* sebagai berikut :

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

No	Jawaban <i>Self Efficacy</i> (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	46,6	45	51,14	0	0	1	1,14	1	1,14	88	100
2	38	43,2	48	54,55	0	0	1	1,14	1	1,14	88	100
3	38	43,2	48	54,55	1	1,136	0	0	1	1,14	88	100
4	39	44,3	48	54,55	0	0	0	0	1	1,14	88	100
5	39	44,3	47	53,41	0	0	0	0	2	2,27	88	100
6	41	46,6	45	51,14	0	0	1	1,14	1	1,14	88	100
7	44	50	42	47,73	0	0	0	0	2	2,27	88	100
8	34	38,6	51	57,95	1	1,136	1	1,14	1	1,14	88	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, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 45 orang (51,14%).
2. Jawaban responden Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54,55%).
3. Jawaban responden Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,55%).
4. Jawaban responden Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (54,55%).
5. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (53,41%).

6. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (53,41%).
7. Jawaban responden Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50%).
8. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (57,95%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas 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. <i>Locus of Control</i>	X2. <i>Self Efficacy</i>	Y. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0,856			
X1.2	0,910			
X1.3	0,859			
X1.4	0,872			
X1.5	0,880			
X1.6	0,917			
X1.7	0,931			
X1.8	0,936			

X1.9	0,865			
X2.1		0,944		
X2.2		0,957		
X2.3		0,940		
X2.4		0,906		
X2.5		0,961		
X2.6		0,846		
X2.7		0,837		
X2.8		0,821		
Y.1			0,923	
Y.10			0,740	
Y.2			0,941	
Y.3			0,916	
Y.4			0,897	
Y.5			0,830	
Y.6			0,939	
Y.7			0,907	
Y.8			0,933	
Y.9			0,801	
Z.1				0,726
Z.10				0,729
Z.2				0,870
Z.3				0,839
Z.4				0,821
Z.5				0,759
Z.6				0,730
Z.7				0,805
Z.8				0,795
Z.9				0,791

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Locus of Control* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Locus of Control* 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 *Organizational Citizenship Behaviour* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. <i>Locus of Control</i>	0,968	0,976	0,972	0,796
X2. <i>Self Efficacy</i>	0,967	0,971	0,972	0,816
Y. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,969	0,971	0,973	0,784
Z. Kepuasan Kerja	0,932	0,938	0,942	0,621

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Locus of Control* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,972 > 0,600$ maka variabel *Locus of Control* adalah reliabel
2. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,972 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel

3. *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,973 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behaviour* adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,942 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Locus of Control	X2. Self Efficacy	Y. Organizational Citizenship Behaviour	Z. Kepuasan Kerja
X1. Locus of Control				
X2. Self Efficacy	0,272			
Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,513	0,545		
Z. Kepuasan Kerja	0,405	0,448	0,707	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Locus of Control* dengan *Self Efficacy* sebesar $0,272 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Locus of Control* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar $0,513 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel

Locus of Control dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,405 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Locus of Control* dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar $0,545 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,448 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,707 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan valid.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,466	0,460
Z. Kepuasan Kerja	0,283	0,266

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 0,466 artinya besaran pengaruh 46,6%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang . Kemudian, hasil pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,283 artinya besaran pengaruh 28,3 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang lemah

4.1.4.5. 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. Organizational Citizenship Behaviour	Z. Kepuasan Kerja
X1. Locus of Control			0,114	0,126
X2. Self Efficacy			0,126	0,154
Y. Organizational Citizenship Behaviour				
Z. Kepuasan Kerja			0,379	

Sumber : SEM PLS (2024)

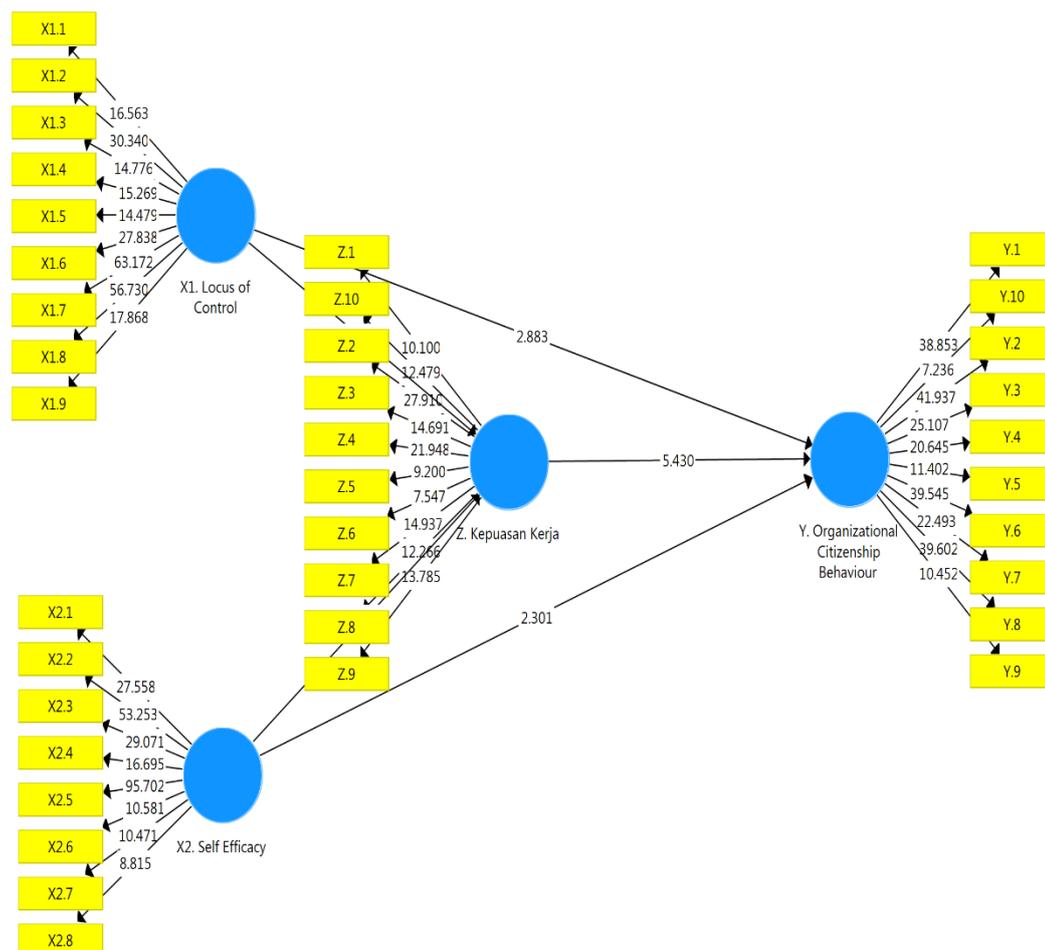
Dari tabel 4.13 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,114 maka memiliki efek yang medium.
2. *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,126 maka memiliki efek yang medium.

3. Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,379 maka memiliki efek yang besar.
4. *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square=0,126 maka memiliki efek yang medium.
5. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square=0,154 maka memiliki efek yang medium.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis peparuh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1
Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

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 adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur 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

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Locus of Control -> Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,242	0,258	0,084	2,883	0,004
X1. Locus of Control -> Z. Kepuasan Kerja	0,313	0,296	0,107	2,937	0,003
X2. Self Efficacy -> Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,258	0,224	0,112	2,301	0,022
X2. Self Efficacy -> Z. Kepuasan Kerja	0,347	0,330	0,143	2,426	0,016
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,470	0,480	0,087	5,430	0,000

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,242 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
2. Pengaruh langsung *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,313 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,258 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*
4. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,347 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,470 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

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

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Locus of Control -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,147	0,143	0,059	2,510	0,012
X2. Self Efficacy -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Organizational Citizenship Behaviour	0,163	0,159	0,075	2,165	0,031

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,147 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,012 maka $0,012 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,163 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,031 maka $0,031 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,242 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,004 maka $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi *Locus of Control* pada seorang pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan perilaku OCB.

Selain itu, nilai *P-Values* yang diperoleh adalah 0,004, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa pengaruh *Locus of Control* terhadap OCB pada pegawai ini secara statistik signifikan. Dengan kata lain, kemungkinan hasil ini terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Locus of Control* dan OCB bukan hanya kebetulan, melainkan suatu hubungan yang nyata. Dapat disimpulkan, jika dalam setiap individu di Dinas Pemuda dan Olahraga memiliki kontrol diri yang baik secara internal, maka individu tersebut juga sangat mungkin melakukan pekerjaan di luar pekerjaan formal yang bersifat sukarela.

Menurut (Bismala et al., 2019) *Locus of Control* adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi *Locus of Control* secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Syah & Safrida, 2024), (Pandia et al., 2023) (Hasibuan et al., 2023), yang menyatakan *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

4.2.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,258 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,009 maka $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* atau keyakinan diri yang dimiliki pegawai berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dengan koefisien jalur sebesar 0,258, dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat *Self Efficacy* pegawai meningkat, maka perilaku OCB juga cenderung meningkat.

Nilai P-Values yang diperoleh sebesar 0,009, yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05, juga menunjukkan bahwa pengaruh Self Efficacy terhadap OCB pada pegawai ini signifikan secara statistik. Artinya, kepercayaan diri pegawai memiliki hubungan yang kuat dan nyata terhadap perilaku mereka dalam organisasi. Pegawai yang memiliki Self Efficacy tinggi cenderung melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB adalah *Self Efficacy*. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan tugas dengan baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu . *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Masruroh & Prayekti, 2021).

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Pandia et al., 2023) (Ferdiansyah & Safitri, 2023) dan (Hasibuan et al., 2023) yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

4.2.3. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,313 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Hasil tersebut menunjukkan seberapa jauh *Locus of Control* memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Dengan koefisien jalur sebesar 0,313, menandakan bahwa pengaruh *Locus of Control* terhadap kepuasan

kerja cukup besar. Hal ini berarti semakin tinggi Locus of Control yang dimiliki seorang pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Selain itu, hasil di atas juga menunjukkan pentingnya aspek psikologis seperti Locus of Control dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pegawai. Hal ini juga bisa menjadi masukan untuk organisasi untuk memperhatikan faktor ini dalam merancang program pengembangan diri yang mendorong rasa percaya diri dan kendali diri bagi para pegawai. Dengan demikian, diharapkan kepuasan kerja meningkat dan akan terus berdampak kepada kinerja yang meningkat pula.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) *Locus of Control* merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. *Locus of Control* dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas, lingkungan kerja, dan imbalan

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Soemitra, 2022) (Kencanawati, 2014), (Piyandini et al., 2021), (Saraswati & Hakim, 2019) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,347 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil ini menunjukkan bahwa, *Self Efficacy* yang tinggi cenderung mendukung kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. *Self Efficacy* rendah, sebaliknya, dapat mengurangi kepuasan kerja karena karyawan merasa kurang kompeten dan kurang mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan efektif.

Dari penelitian ini, diungkap bahwa *Self Efficacy* merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki keyakinan diri yang kuat atas kemampuan mereka, maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penemuan ini juga bisa menjadi referensi bagi instansi terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, misal dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

Self Efficacy, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Keyakinan ini membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa kompeten dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka cenderung melihat tugas sebagai kesempatan untuk menunjukkan keterampilan mereka dan mencapai keberhasilan (Tirtayasa et al., 2021)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Kusumo & Widjaja, 2018) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,470 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Artinya, ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja memang mempengaruhi OCB secara nyata. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki rasa kepedulian yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih aktif memberikan kontribusi lebih. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja penting untuk ditingkatkan demi menciptakan budaya kerja yang mendukung OCB.

Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Dinas Pemuda dan Olahraga, perilaku OCB sangat penting karena dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat membuat pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih dari tugas pokok mereka. Dengan adanya pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur dan nilai *P-Values*, pimpinan organisasi dapat mempertimbangkan strategi peningkatan kepuasan kerja untuk memperkuat komitmen dan dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Hasil ini menandakan secara keseluruhan, kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan peningkatan tingkat OCB karena karyawan merasa lebih positif, terlibat, dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya,

kepuasan kerja yang rendah dapat mengurangi partisipasi dalam OCB karena karyawan merasa kurang terhubung atau kurang dihargai dalam pekerjaan mereka

Kepuasan kerja sangat penting adanya dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuatnya menjadi semakin termotivasi, merasa senang dalam bekerja dan nantinya tujuan perusahaan akan tercapai (Yusnandar & Viawanty, 2021). Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Widyaputra & Dewi, 2018)

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Arif, 2023) dan (Takdir & Ali, 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

4.2.6 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,136 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,027 maka $0,027 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi *Locus of Control* pada individu, maka semakin besar kecenderungan individu melakukan perilaku positif di luar tugas utama mereka, atau yang biasa disebut dengan OCB. Hal ini disebabkan karena individu dengan *Locus of Control* yang kuat cenderung merasa bahwa mereka

memiliki kendali atas pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku OCB.

Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak Locus of Control pada Organizational Citizenship Behavior. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersedia membantu rekan kerja, lebih peduli terhadap organisasi dan berperilaku positif lainnya. Hasil ini menandakan bahwa artinya, pengaruh *Locus of Control* terhadap OCB dapat dipengaruhi atau dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan OCB melalui pengelolaan *Locus of Control* dan kepuasan kerja karyawan.

Locus of Control adalah konsep psikologis yang mengacu pada seberapa kuat orang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka. Ketika seseorang merasa bahwa dirinya berharap untuk berhasil akan lebih termotivasi maka dirinya akan berusaha untuk bekerja lebih keras lagi sebab individu tersebut berorientasi pada target dan pencapaian yang dicapainya. Hal ini berarti bahwa jika seseorang memiliki *Locus of Control* internal, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka dengan memiliki *Locus of Control* internal akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka (Septiawati et al., 2019)

4.2.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara.

Hasil ini menunjukkan bahwa Dengan memahami bagaimana self-efficacy mempengaruhi OCB melalui kepuasan kerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun . *Self Efficacy* dengan *Locus of Control* yang dimiliki oleh pegawai. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti dikarenakan analisis *Locus of Control* pada pegawai dilakukan dengan menggunakan faktor kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yaitu *Self Efficacy* dan bukan bergantung pada potensi-potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan dan lain (Dewi, 2020)

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 *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
3. *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
4. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
6. *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.
7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pihak Dinas agar lebih meningkatkan intensitas tentang kinerja pegawai kepada pegawai dengan sering mengadakan pelatihan dan seminar seminar tentang peningkatan SDM agar pegawai lebih memahami tentang kinerja secara utuh.
2. Pegawai agar lebih giat menerapkan disiplin dalam pekerjaan sehari harinya.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor Kepuasan Kerja , *Organizational Citizenship Behaviour*, *Locus of Control* dan *Self Efficacy*
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Asandimitra, N., & Kautsar, A. (2019). The Influence Of Financial Information, Financial Self Efficacy, And Emotional Intelligence To Financial Management Behavior Of Female Lecturer. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 1112–1124.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Worth Publishers.
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation Of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework For Antecedents And Consequences. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 2(4), 195–210.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- 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.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian Buku 2* (Edisi 8). 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.
- 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.
- Gunaputri, G. W. K. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Goal Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 5237–5263.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- 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., & 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.
- Hasibuan, J. S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(1), 2322–2336.
- Hermansyur, H. M., & Handoko, B. (2022). Pengaruh Job Crafting Dan Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(02), 53–59.
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 305–317.
- 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.
- Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants Of Organizational Citizenship Behaviour: A Review Of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- 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., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- 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.
- Kencanawati, A. A. M. (2014). Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan keaja memengaruhi organizational citizenship behavior pada PT.(BPR) Cahaya Bina Putra Kerobokan Badung. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 44–45.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *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.
- 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.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- 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.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- 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.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 153–162.
- 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.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
- Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238–247.
- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMA Negeri di Kota Bekasi. *Visipena*, 10(2), 332–351.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- 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.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021). 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.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT*

Remaja Rosdakarya. Remaja Rosdakarya.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85–104.

Yusnaena, Y., & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.

Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
PEMUDA DAN OLAH RAGA PROVSU**

**Kepada Yth. Bapak / Ibu
Pegawai Dinas Pemuda Dan Olah Raga
Di Tempat**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat (2005160192) 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

Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat

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 D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Y)

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					

2. KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya					
Upah						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
Promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawas						
7	Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan Kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas 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

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A02	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
A03	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
A06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A07	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
A08	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
A14	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
A18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A21	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
A22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
A31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
A33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

A80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A84	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
A85	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
A86	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
A87	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
A88	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
A01	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
A02	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A04	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	41
A05	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	44
A06	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
A07	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	33
A08	4	4	4	2	4	5	4	5	4	2	38
A09	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
A12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A13	4	4	4	2	4	4	5	4	5	2	38
A14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
A15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A18	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
A19	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	44
A20	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
A21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
A22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A23	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
A24	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	38
A25	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	40
A26	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
A27	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
A28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48

A30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
A33	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	38
A34	4	4	3	2	3	2	5	2	5	2	32
A35	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
A36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
A37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A39	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	27
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
A42	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	46
A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A46	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	3	5	4	3	5	2	5	2	5	3	37
A49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
A50	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
A51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
A52	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
A54	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	38
A55	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	37
A56	2	3	4	2	3	4	5	4	5	2	34
A57	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
A58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A60	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	44
A61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A63	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	45
A64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
A65	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	41
A66	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
A67	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A69	3	5	4	3	5	2	5	2	5	3	37
A70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31

A21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A23	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A25	3	5	5	5	5	5	4	5	4	41
A26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
A27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
A28	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
A30	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
A31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
A33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A39	4	3	5	5	5	4	4	5	4	39
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A42	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
A43	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A45	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
A46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
A51	4	4	3	4	4	4	5	4	5	37
A52	3	5	5	4	3	4	5	4	5	38
A53	5	5	5	5	5	4	5	5	3	42
A54	3	3	5	5	5	4	4	4	4	37
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
A58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A59	4	4	5	5	5	3	3	3	3	35
A60	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
A61	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41

A62	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
A63	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
A64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
A72	4	4	3	4	4	4	5	4	5	37
A73	3	5	5	4	3	4	5	4	5	38
A74	5	5	5	5	5	4	5	5	3	42
A75	3	3	5	5	5	4	4	4	4	37
A76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A78	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A80	4	4	5	5	5	3	3	3	3	35
A81	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
A82	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
A83	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
A84	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
A85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A02	4	5	4	5	5	5	5	5	38
A03	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A04	4	4	4	4	4	5	4	5	34
A05	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A06	2	2	3	4	1	2	1	2	17
A07	5	4	5	5	4	5	4	4	36
A08	5	5	4	4	5	5	5	5	38
A09	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A10	5	5	5	5	5	4	4	4	37



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3800/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2023

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

Medan, 23/10/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM : 2005160192
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

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

Identifikasi Masalah : melihat fenomena keterlambatan kedatangan yang sering dilakukan oleh anggota organisasi, saya melihat beberapa variabel memiliki peran terhadap kedisiplinan anggota organisasi.

Rencana Judul :
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Anggota Organisasi
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Anggota Organisasi
3. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Anggota Organisasi

Objek/Lokasi Penelitian : Dispora Sumut

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

Hormat Saya
Pemohon

(Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat)



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: 3800/JDI/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2023

Nama Mahasiswa : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat

NPM : 2005160192

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Tanggal Pengajuan Judul : 23/10/2023

Nama Dosen Pembimbing*

Willy Yusrandar, SE, M.Si 16/10/2023

Judul Disetujui**

Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan,

Dosen Pembimbing

Willy Yusrandar SE, M.Si

Keterangan:

*): Ditasi oleh Program Studi

**): Ditasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Pihak dan Dosen pembimbing, siswa/kelompok dapat mengajukan permohonan ke-2 ke pada form online: "Opsi Judul Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PLAMPONAN 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/022019

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 [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

Nomor : 1362 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Dzulqaidah 1445 H
18 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
Jln.Williem Iskandar No.9 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 : **Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat**
Npm : **2005160192**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Behavior Citizenship dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara..**

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. Pertiinggal



**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1362 / TGS / IL.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 : **25 Oktober 2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat**
N P M : **2005160192**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Behavior Citizenship dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE., 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 : **18 Mei 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Dzulqadah 1445 H
18 Mei 2024 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Willem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222

Telepon/Faksimile (061) 6645501

Pos-ei dispورا@sumutprov.go.id, Laman dispورا.sumutprov.go.id

Medan, 15 Maret 2024

Nomor : 400-3 / 915 / Dis Pora/III/2024
Sifat : --
Lampiran : --
Perihal : **Izin Riset**

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 520/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 26 Februari 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada saat ini kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Penelitian Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **KHAIRA AZZAHRAH YUNI PUTRI SINURAT**
NPM : 2005160192
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : *"Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Behavior Citizenship dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara."*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H., M.SP.

PEMBINA/IV.a

NIP 197911122007011004



BERITA ACARA PEMBIMBING PROPOSAL

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
 NPM : 2005160192
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E.,M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provsu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	JUDUL DAN PENDAHULUAN PENELITIAN DI FOKUSKAN ISI NYA.	20 24 02	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH MINIMAL 3 MASING² VARIABEL.	19 24 03	
Bab 3	HUBUNGAN MASING² VARIABEL DI JELASKAN.	22 24 04	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	26 24 04	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—	—	—
Persetujuan Seminar Proposal	ACC UNTUK SEMINAR	15 24 05	

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Mei 2024
Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing


Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si


Willy Yusnandar, S.E.,M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 05 Juni 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
N . P . M . : 2005160192
Tempat / Tgl.Lahir : Pinggol Toba, 25 Juni 2001
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sibayak, No.1
Judul Proposal : Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provsu.

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	FOKUSKAN JUDUL DENGAN PENOMORAN : "FAKTOR" DIBATASRU MASUKAN :
Bab I	TEORI - TEORI DAN PENJELASAN TERDAHULU .
Bab II	DAFTAR ISI SISTEMATIKA PENJULISAN DI URUTKAN
Bab III	PARADIGMA PENELITIAN DI JELASKAN HUBUNGAN "MASUK" "VARIABEL"
Lainnya	MENDELEK .
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 05 Juni 2024*

TIM SEMINAR

Ketua


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

Pembimbing


Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Sekretaris


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

Pembanding


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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 05 Juni 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
N .P.M. : 2005160192
Tempat / Tgl.Lahir : Pinggol Toba, 25 Juni 2001
Alamat Rumah : Jalan Gunung Sibayak, No.1
Judul Proposal : Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provsu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, S.E., M.Si.*

Medan, Rabu, 05 Juni 2024

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

Sekretaris



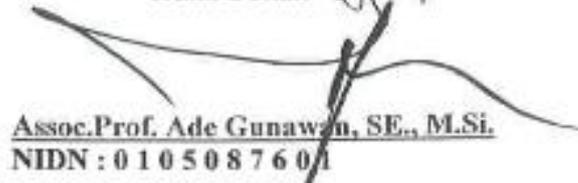
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Dembanding



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

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -



17/06/2024
Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Virtuosa | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PEMBILIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 2018/BAN-PT/Akred/PT/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhter Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 1904 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 19 Muharram 1446 H
25 Juli 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
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/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat**
N P M : **2005160192**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu..**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222

Telepon/Faksimile (061) 6645501

Pos-el dispورا@sumutprov.go.id, Laman dispورا.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3 / 2479 / Dis Pora / VIII / 2024

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ISMAIL, S.H, M.SP.
NIP : 197911122007011004
Pangkat/Gol. : Pembina/IV.a
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM : 2005160192
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 7 Agustus 2024

a.n. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H, M.SP.
PEMBINA/IV.a
NIP.19791112 200701 1004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Khaira Azzahrah Yuni Putri Sinurat
NPM : 2005160192
Tempat dan tanggal lahir : Pinggol Toba, 25 Juni 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Gunung Sibayak, No. 1
Anak Ke : 2 Dari 4 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Syamsurizal Sinurat
Nama Ibu : Sri Sutarsih
Alamat : Dusun IV, Desa Gonting Malaha, Bandar
Pulau, Asahan.

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 016406
2. SMP Negeri 2 Bandar Pulau
3. SMA Negeri 2 Kisaran
4. Tahun 2020-2024, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 29 Agustus 2024



KHAIRA AZZAHRAH Y.P. SINURAT