

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN JOB  
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperolehi Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : GAYATRI RAHAYU**  
**NPM : 1805160593**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : **GAYATRI RAHAYU**  
N P M : **1805160593**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

(DODY FIRMAN, SE, MM)

Penguji II

(MURVIANA KOTO, S.E, M.Si.)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

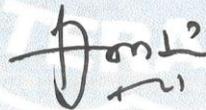
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : GAYATRI RAHAYU  
NPM : 1805160593  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing



**MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si**

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis



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



**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : GAYATRI RAHAYU  
**NPM** : 1805160593  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian** : PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- LATAR BELAKANG - SPASI PENULISAN - KUTIPAH HAMA - IDENTIFIKASI MASALAH	16/2-2022	
BAB 2	- TEORI SETIAP VARIABEL - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR - KEMUNGKINAN KONSEP	11/3-2022	
BAB 3	- POPULASI DAN SAMPEL - JABEL PENELITIAN - TEMPAT PENELITIAN	17/4-2022	
BAB 4	- PENGARUH LANGSUNG - PENGARUH TIDAK LANGSUNG - F-SQUARE R-SQUARE	10/8-2022	
BAB 5	- KESIMPULAN & SARAN - SPASI PENULISAN	12/8-2022	
Daftar Pustaka	- TITIKAH JURNAL DOSEN UMSU - GUNAKAN MENDELEY - SPASI PENULISAN	15/8-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	16/8-2022	

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

**MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Gayatri Rahayu  
NPM : 1805160593  
Konsentrasi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. September 2022

Pembuat Pernyataan



Gayatri Rahayu

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

### **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Gayatri Rahayu**

Program Studi Manajemen

E-mail: gayatrirahayu@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*, dan pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 97 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *partial least square* (smartpls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* (dengan kata lain *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator), *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* (dengan kata lain *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator).

**Kata Kunci : *Self Efficacy, Locus Of Control, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior***

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Gayatri Rahayu**

Management Study Program

E-mail: gayatirahayu@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior, the influence of locus of control on organizational citizenship behavior, the effect of self-efficacy on job satisfaction, the influence of locus of control on job satisfaction, the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior, and the influence of self. efficacy on organizational citizenship behavior through job satisfaction, and the influence of locus of control on organizational citizenship behavior through job satisfaction. In this study using associative research with a sample of 97 respondents who are employees of the Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Data collection techniques using interviews and a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using partial least squares (smartpls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the study show that self-efficacy has a significant effect on organizational citizenship behavior, locus of control has a significant effect on organizational citizenship behavior, self-efficacy has a significant effect on job satisfaction, locus of control has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant effect on organizational citizenship behavior, locus of control has no effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction (in other words, job satisfaction does not act as a mediator), locus of control does not affect organizational citizenship behavior through job satisfaction (in other words, job satisfaction does not act as a mediator).

**Keywords: Self Efficacy, Locus Of Control, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak 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. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf dan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Agustus 2022  
Penulis

**Gayatri Rahayu**  
**1805160593**



<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	52
3.2 Defenisi Operasional .....	52
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	53
3.4 Populasi Dan Sampel .....	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Penelitin .....	62
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.1.2 Identitas Responden.....	62
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	64
4.1.3.1 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y). ..	64
4.1.3.2 Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....	66
4.1.3.3 Variabel <i>Locus Of Control</i> (X2) .....	68
4.1.3.4 Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z).....	69
4.2 Analisis Data .....	71
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	71
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	73
4.3 Pembahasan.....	80
4.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	80
4.3.2 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	82
4.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	83
4.3.4 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	84
4.3.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	85
4.3.6 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> .....	86
4.3.7 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> .....	87
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	91

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	53
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	54
Tabel 3.3 Strata Pengambilan Sampel .....	55
Tabel 3.4 Skala Likert .....	56
Tabel 4.1 Skala Likert .....	62
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Latar Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)....	65
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1).....	66
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel <i>Locus Of Control</i> (X2).....	68
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z).....	69
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> .....	71
Tabel 4.10 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	72
Tabel 4.11 <i>R-Square</i> .....	73
Tabel 4.12 <i>F-Square</i> .....	74
Tabel 4.13 <i>Direct Effect</i> .....	76
Tabel 4.14 <i>Indirect Effect</i> .....	78
Tabel 4.15 <i>Total Effect</i> .....	79

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.8 Paradigma Penelitian .....	50
Gambar 4.1 Efek Mediasi .....	77

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan dengan baik dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Nugraha & Adnyani, 2018).

Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins, 2014). OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela (Ahdiyana, 2011).

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Bahri, Zaki, & Zulkarnain, 2018). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya.

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 (Wijayanti, 2014). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin menciptakan OCB pegawai dan meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan 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 (Wibowo, 2016).

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang menjadi kewajibannya maupun pekerjaan yang di luar tupoksinya, kondisi ini tentunya merupakan perilaku OCB yaitu menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Kesukarelaan pegawai dalam bekerja memperlihatkan bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2016). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi & Sudibya, (2016) dan Mansor, Darus, & Dali, (2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain *self efficacy* untuk berperilaku sesuai harapan organisasi, namun organisasi juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat pegawai bertahan, nyaman akan kondisi dan lingkungan kerjanya serta *locus of control*. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri (Ayudiati, 2010). *Locus of control* adalah tingkatan di mana individu menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak

ada seorang pun yang dapat disalahkan selain diri sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dikarenakan individu tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik dan mau membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang mana pegawai rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela (Robbins, 2014). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Piola, Poppy, & Rahmisyari, (2019) dan Septiawati, Karnati, & Rochanah, (2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain itu, pegawai yang merasakan *job satisfaction* juga dapat meningkatkan kerjasamanya yang menandakan pegawai tersebut memiliki perilaku OCB yang tinggi. *Job satisfaction* juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction* tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan *job satisfaction* yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction*. *Job satisfaction* memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap kinerja (Syahputra & Jufrizen, 2019)

*Job satisfaction* merupakan perasaan yang dirasakan setiap pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. *Job satisfaction* akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara otomatis akan memiliki perilaku OCB tinggi, rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi & Sudibya, (2016) dan Triwibowo & Arsanti, (2016) yang menyimpulkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Dinas Pemuda Dan Olahraga merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata.

Berdasarkan survey pendahuluan, yang penulis lakukan ada suatu permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, dimana masih rendahnya *organizational citizenship behavior* kondisi ini terlihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Selanjutnya pada *self efficacy* terlihat masih kurang mampunya

pegawai dalam menyelesaikan masalah yang sulit yang mana juga menyebabkan kurangnya kerja sama antar pegawai dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai, selain itu masalah yang ditemui pada *locus of control* yaitu kurangnya keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja, serta pada *job satisfaction* dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja pegawai seringkali dinilai kurang baik oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan organisasi yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam Pakam diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Beberapa pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.

2. Masih ada pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya masalah dan pegawai terlihat kurang mampu menyelesaikan masalah yang sulit.
3. Beberapa pegawai masih kurang yakin atas segala kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan menandakan masih rendahnya *locus of control* yang dimiliki pegawai.
4. Pimpinan seringkali tidak menilai dengan baik hasil kerja pegawai sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan dan dihargai yang mengakibatkan menurunnya *job satisfaction* pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor *self efficacy*, *locus of control* dan *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dan penulis juga menjadikan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi/*intervening*.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
  - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompensasi, *locus of control*, *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior*.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Organizational Citizenship Behavior***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational citizenship behavior* muncul pada diri pegawai apabila adanya faktor yang mempengaruhi dari dalam diri pegawai. Perlakuan yang ditunjukkan organisasi akan mempengaruhi rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Munculnya rasa kecintaan pegawai ditunjukkan dengan menunjukkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan. Suatu organisasi akan berkembang karena adanya peran pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan organisasi, siap membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela yang bukanlah kewajiban suatu kewajiban kerjanya (job description) dan dengan tanpa meminta imbalan apapun sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Prayogi, Farisi & Salwa, 2021).

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun berdasarkan pada nilai sukarela dan senang hati (Mira & Margaretha, 2012).

Menurut Robbins & Mary, (2010) *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi". Artinya OCB ini

adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku, meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Luthans, 2016).

Sedangkan menurut Organ, Podsakoff, & MacKenzie, (2006) *Organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku seorang anggota organisasi yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Dalam meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi, ada banyak hambatan yang dihadapi para pegawai. Ketidak sesuaian harapan pegawai dengan beban yang dihadapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Titisari, (2014) peningkatan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

##### 1) *Job satisfaction*

Anggota organisasi yang merasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki komitmen kepada organisasi tempatnya bekerja akan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan anggota yang merasa tidak puas

terhadap pekerjaan dan organisasinya. Anggota yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang diterimanya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

## 2) Keadilan

Anggota organisasi harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi barulah ia akan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Hal ini termasuk juga bahwa anggota tersebut hendaknya merasakan prosedur kerja dan hasil kerja yang diperolehnya secara adil. Sejumlah studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara keadilan dengan OCB. Di dalam iklim organisasi yang positif dimana anggota organisasi diperlakukan secara sportif dan adil, anggota organisasi akan merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi dari apa yang disyaratkan di dalam *job description* serta akan selalu mendukung tujuan organisasi.

## 3) Motivasi Instrinsik

*Organizational citizenship behavior* muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada di dalam diri seseorang, misalnya kepribadian dan suasana hati (*mood*), ataupun minat tertentu. Kepribadian mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan kerjanya. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi

sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan yang berlangsung secara sadar.

#### 4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan *organizational citizenship behavior*, yaitu dengan mengubah struktur tugas anggota organisasi agar dapat mengembangkan kemampuannya. Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan OCB. *Transformational leadership*, *leader-member exchange*, *super leadership*, *traditional path goal leadership*, dan *substitutes for leadership* memiliki hubungan dengan OCB. Dukungan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan akan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada anggota organisasi.

#### 5) Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti-bukti kuat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* bagi anggota organisasi. Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim tersebut memenuhi perasaan dan kebutuhan anggotanya. Jadi dapat dikatakan bahwa iklim organisasi yang baik adalah iklim organisasi yang sesuai dengan kebutuhan anggotanya, sebab hal ini akan memunculkan kepercayaan anggota terhadap organisasi dan membuat anggota termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 6) Jenis Kelamin

Faktor bawaan atau karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis, dan sikap merupakan prediktor dari perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini OCB akan lebih menonjol

dilakukan oleh wanita dibandingkan pria, sebab wanita pada umumnya merasa bahwa OCB merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan dan bukan merupakan suatu tugas ekstra.

#### 7) Masa Kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Anggota organisasi yang telah lama bergabung di dalam suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik terhadap organisasinya maupun terhadap rekan kerjanya, sehingga anggota tersebut memiliki orientasi kolektif dalam bekerja.

#### 8) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Anggota organisasi yang mempersepsikan bahwa diri mereka didukung oleh organisasinya akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi tersebut dengan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Menurut Robbins, (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu sebagai berikut :

##### 1) *Job satisfaction* pegawai yang diasumsikan sebagai penentu utama dari OCB.

Pegawai yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan pegawai menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena pegawai ingin membalas pengalaman organisasi.

##### 2) Iklim organisasi yang positif, pegawai merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika pegawai diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa pegawai diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

- 3) Kepribadian dan suasana hati (*mood*), yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok, bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan mood.
- 4) Komitmen Organisasi, latar belakang yang paling besar dalam mempengaruhi munculnya perilaku OCB adalah komitmen organisasi dan kepribadian. Dimana hasil penemuannya mengatakan bahwa komponen komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap OCB total adalah komitmen afektif dan kontinuans. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha- usaha ekstra (*extra effort*).
- 5) Persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap dukungan organisasional *perceived organizational citizenship behavior*. Pekerja yang merasakan didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.
- 6) Masa kerja, karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap OCB. Masa kerja berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* karena variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi pegawai di dalam organisasi.
- 7) Jenis kelamin, perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dengan rekan kerja lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa

penelitian menemukan bahwa wanita lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria.

- 8) Usia, pegawai yang lebih muda fleksibel dalam mengatur kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi. Sementara itu, pegawai yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan antara kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasinya.

Adapun pendapat lain menurut Atikah, (2020) faktor yang dapat menimbulkan ocb pada diri pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi

Komitmen organisas dapat tertanam dikarenakan seseorang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi, seperti keinginan untuk mengabdikan pada organisasi

- 2) *Job satisfaction*

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat *job satisfaction*nya.

- 3) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi

Sedangkan menurut Kusumajati, (2014) faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* adalah budaya dan iklim,

kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

### **2.1.1.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Rizky, Sunaryo, & Priyono, (2020) manfaat *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) OCB mampu meningkatkan produktifitas rekan kerja.
- 2) OCB mampu meningkatkan produktifitas pimpinan.
- 3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4) OCB menjadi alat yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan tim kerja secara efektif.
- 5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan anggota dengan kualitas performa yang baik.
- 6) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
- 7) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- 8) OCB membuat organisasi lebih efektif dengan membuat suatu modal sosial.

Adapun Somech & Oplatka, (2015) mengemukakan manfaat dari *organizational citizenship behavior* adalah meningkatkan perilaku-perilaku yang membantu dan bekerja sama dengan orang lain yang bermanfaat bagi anggota organisasi, perilaku yang menguntungkan organisasi (seperti pengikuti peraturan dan prosedur) dan kesadaran mengerjakan pekerjaan atau tugas (seperti dedikasi kepada pekerjaan dan kegigihan).

Pegawai yang melakukan perilaku ocb jelas akan memberikan manfaat yang tersirat bagi sebuah organisasi, karena hal ini akan menguntungkan serta memberikan citra yang bagus bagi orang-orang luar organisasi—atau organisasi lain sekalipun. Berikut beberapa manfaat yang diberikan ocb terhadap organisasi (Robbins, 2014):

1) Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Jika beberapa rekan kerja belum bisa memberikan perilaku OCB—maka hal ini akan memacu pegawai lainnya untuk bertanggung jawab juga memeberikan yang terbaik untuk organisasinya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja.

2) Menghemat sumber daya yang dimiliki

Karena loyalitasnya dalam pekerjaan—maka hal ini akan meminimalisir pengeluaran untuk tenaga-tenaga baru, maksudnya hal ini akan meminimalisir sumber daya yang ada di sebuah organisasi, baik itu sumber daya manajemen ataupun sumber daya organisasi.

3) Menjadi fasilitas yang efektif untuk kordinasi kelompok

OCB sangat membuat efektif segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan—apalagi perihal koordinasi yang memang agak sulit untuk dilakukan. Tetapi dengan perilaku OCB ini akan menjadi sebuah sarana yang efektif untuk saling berkoordinasi dengan pihak-pihak yang terkait.

4) OCB dapat meningkatkan organisasi dengan menambah atau mempertahankan pegawai terbaik

Karena salah satu nyawa yang dimiliki oleh sebuah organisasi adalah pegawai. Maka ketika memilih pegawai memang mesti yang memiliki pandangan serta tujuan yang sama dengan organisasi—yang bisa menjadikan mereka pegawai terbaik untuk organisasi. Dan ketika telah merasa dan memiliki pegawai terbaik maka hal itu dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Betul?

5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan perubahan lingkungan

Proses adaptasi itu sedikit sulit—tapi hal itu perlu untuk tetap menunjang kinerja sebuah organisasi. Maka berterima kasih lah kepada individu yang telah melakukan perilaku OCB, karena tanpa disadari hal itu dapat membuat organisasi mampu menyesuaikan perubahan baru.

Dari beberapa manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manfaat dari *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah untuk menjaga produktivitas sesama rekan kerja, menambah produktivitas pemimpin, menghemat energi sumber daya manusia agar lebih produktif, menjadikan sarana dalam mengatur kegiatan kelompok kerja, menambah kemampuan organisasi dalam mempertahankan pegawai terbaik serta menambah kemampuan dan efektivitas pada suatu organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Setiap organisasi tentu melakukan pengukuran dalam menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Pengukuran ini dilakukan guna mengantisipasi dampak yang akan terjadi terhadap organisasi. Menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie, (2006) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai, yaitu sebagai berikut:

##### **1) *Altruism***

Perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi

maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas

3) *Sportmanship*

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

4) *Courtesy*

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

5) *Civic Virtue*

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

Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Sedangkan menurut Wonua, Phradiansah, & Astaginy, (2020) mengkaji kembali mengenai indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga menghasikan tujuh indikator dari (OCB), yaitu:

1) *Helping Behavior* (Perilaku membantu)

Perilaku yang dilakukan dengan sukarela dalam membantu rekan kerja dan menghindari terjadinya suatu masalah dalam pekerjaan.

2) *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sikap yang mentoleransi dalam ketidaknyamanan serta selalu menjaga sikap positif atas ketidaknyamanan tersebut.

3) *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Memberikan kehendak baik, menjaga keefektivitasan organisasi serta memberikan semangat organisasi.

4) *Organizational Compliance* (Ketentuan Organisasi)

Memenuhi aturan dan prosedur ketaatan organisasi dan kontribusi

5) *Individual Initiative* (Inisiatif)

Perilaku ini disebut perilaku ekstra apabila berhubungan dengan tugas pekerjaan yang melebihi dari syarat minimal dan dilakukan dengan sukarela.

6) *Civic Virtue* (Kepentingan Umum)

Bagian perilaku yang menunjukkan dalam ketertarikan serta komitmen secara keseluruhan terhadap organisasi.

7) *Self Development* (Pengembangan Diri)

Perilaku pegawai yang melibatkan mengenai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang dilakukan secara sukarela.

## **2.1.2 *Self Efficacy***

### **2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy***

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.

*Self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2009).

Menurut Niu, (2010) menyebut *self efficacy* adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan.

Sedangkan menurut Ghufon & Risnawita, (2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu

penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. (Feist & Feist, 2010)

Menurut Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, (2018) mendefinisikan *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. 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

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *self efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis *Self Efficacy***

*Self efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality* (Puspitaningsih, 2016), berikut ini penjelasannya:

##### 1) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

## 2) *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam

usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

### 3) *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. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu

Menurut Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, (2018) jenis *self efficacy* dari setiap individu dibedakan menjadi dua yaitubentuk *self efficacy* tinggi dan rendah.

- 1) *Self efficacy* tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik,
- 2) *Self efficacy* rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Menurut Alwisol, (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya *self efficacy*nya. Keberhasilan yang di dapatkan akan

meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu didapatkan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*.

## 2) Pengalaman orang lain

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan *self efficacy*-nya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapatkan tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

## 3) Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia miliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

#### 4) Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

*Self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu pengalaman mempercayai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional (Feist & Feist, 2010), berikut penjelasannya:

##### 1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

##### 2) Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang

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

### 3) Persuasi sosial

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

### 4) Kondisi Fisik dan Emosional

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

Perbedaan tingkat *self efficacy* dipengaruhi beberapa faktor (Suseno, 2012), yaitu sebagai berikut:

- 1) Sifat tugas yang dihadapi, semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya, sebaliknya

jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil.

- 2) Intensif eksternal, yaitu adanya insentif berupa hadiah (reward) dari orang lain untuk merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy*-nya. Dalam hal ini reward yang tepat atau yang menarik akan meningkatkan motivasi seseorang.
- 3) Status seseorang dalam lingkungan. Seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah. Status sosial tinggi membuat seseorang memperoleh penghargaan lebih dari orang lain sehingga memberikan pengaruh pula terhadap *self efficacy*-nya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri. *Self efficacy* akan meningkat jika seseorang mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian sebaliknya *self efficacy* akan menurun jika seseorang mendapatkan informasi negatif mengenai kemampuannya.

#### **2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy***

Terdapat beberapa indikator *self efficacy* menurut Yuniarti, Jaeng, & Mustamin, (2016), yaitu sebagai berikut:

- 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 di selesaikan.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih

dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik

Menurut Lunenburg, (2011) 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. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

- 2) *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan

kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*.

### 3) *Verbal persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

### 4) *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai

kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut Feist & Feist, (2010), 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 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.

### **2.1.3 Locus Of Control**

#### **2.1.3.1 Pengertian Locus Of Control**

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya.

*Locus of control* adalah tingkat di mana individu, yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri akan tetapi yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion nasib, bahwa yang terjadi bagi mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan (Robbins, 2014).

*Locus of control* adalah kondisi bagaimana individu memandang perilaku diri mereka sebagai hubungan mereka dengan orang lain serta lingkungannya (Yuniardi & Dayakisni, 2008).

Menurut Hanurawan, (2010) *locus of control* adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam locus of control internal dan eksternal.

*Locus of control* didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal) (Munir & Sajid, 2010).

Berdasarkan uraian diatas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu

mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Locus Of Control***

Faktor yang dapat mempengaruhi pusat pengendali (*Locus of Control*) terbagi menjadi tiga faktor (Azwar, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor internal adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.
- 2) Faktor *powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.
- 3) Faktor *chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu menurut Hamedoglu, Kantor, & Gulay, (2012) 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 gaya hidup.

## 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. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

## 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. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

### 2.1.3.3 Indikator *Locus Of Control*

Ada dua indikator dari individu yang memiliki *locus of control* (Ghufron & Risnawita, 2010), yaitu sebagai berikut:

#### 1) Percaya pada kemampuan diri (*Ability*)

Orang yang memiliki *locus of control* mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri

#### 2) Percaya pada hasil usaha (*Own Doing*)

Orang yang memiliki *locus of control* akan lebih aktif mencari informasi dan menggunakannya untuk mengontrol lingkungannya

Sedangkan indikator *locus of control* menurut Fadilah & Mahyuny, (2018) ada tiga yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kepercayaan diri

Mencakup kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas.

2) Suka Bekerja Keras

Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas dan mencapai prestasi.

3) Memiliki kepuasan diri

Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

#### **2.1.4 Job Satisfaction**

##### **2.1.4.1 Pengertian Job Satisfaction**

*Job satisfaction* menunjukkan suatu kondisi atau sikap seseorang yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian bila pegawai merasa puas dalam melaksanakan beban kerja yang diperoleh maka organisasi akan mendapatkan pencapaian tujuan organisasi yang optimal.

Menurut Handoko, (2013) *job satisfaction* adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, (2020) Kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons afektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka.

Menurut Noor, (2013) menjelaskan *job satisfaction* merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Sedangkan Kreitner & Kinicki, (2014) mengemukakan bahwa *job satisfaction* seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. *Job satisfaction* tercapai bila batas minimum yang diinginkan dengan kenyataan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. oleh sebab itu suatu organisasi/organisasi perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawai. *Job satisfaction* juga merupakan penilaian perbedaan terhadap apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya.

#### **2.1.4.2 Manfaat *Job Satisfaction***

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus memperhatikan *job satisfaction* pegawai ada enam manfaat *job satisfaction* pegawai bagi organisasi (Robbins, 2014) yang meliputi :

##### 1) Kinerja pegawai

Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

##### 2) Perilaku organisasi

Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi organisasinya tempat bekerja, selain itu pegawai akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.

3) Kepuasan pelanggan

Pegawai yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Pegawai yang puas tidak mudah berpindah kerja.

4) Kehadiran pegawai

Pegawai yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.

5) Perputaran pegawai *turnover*

Pegawai yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

6) Perilaku menyimpang ditempat kerja

Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang pegawai, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins & Judge, (2013)

menyebutkan bahwa *job satisfaction* memberi manfaat antara lain :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Menurunkan *labor turnover* perputaran tenaga kerja
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Menurut Robbins, (2014) *job satisfaction* dapat dipengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

1) *Mentally Challenging Work*

Menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mamou membuat pegawai menjadi puas.

#### 2) *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan sistem dalam organisasi dapat dilakukan dengan baik.

#### 3) *Supportive Working Conditions*

Pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

#### 4) *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak pegawai untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Sedangkan menurut Afandi, (2017) ada lima faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan menmberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaanya.

- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), *job satisfaction* merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut Iskandar & Yuhansyah, (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

#### **2.1.4.4 Indikator *Job Satisfaction***

Indikator untuk mengukur *job satisfaction* menurut Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur *job satisfaction* seorang pegawai adalah :

- 1) Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat *job satisfaction*nya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat *job satisfaction*nya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

## 2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

## 3) Kinerja pegawai

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

## 4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber *job satisfaction* bagi pekerja secara individual.

## 5) Kenyamanan kerja pegawai

Pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut Sisca et al., (2020) menyatakan terdapat lima indikator *job satisfaction* yaitu :

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Kesempatan untuk maju
- 4) Upah

### 5) Rekan kerja

Penjelasannya seperti berikut ini:

- 1) Isi pekerjaan. Isi pekerjaanyang dilakukan seseorang apakah memiliki elemenyang memuaskan.
- 2) Supervisi. Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di organisasi.
- 3) Kesempatan untuk maju. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 5) Rekan kerja. Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa udapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Kessi, (2019) indikator *job satisfaction* diantaranya yaitu sebagai berikut:

#### 1) Gaji

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebaning dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja

#### 2) Hubungan Kerja

Semakin dekat hubungan pegawai dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja

#### 3) Penempatan kerja

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

4) Kenyamanan atas jenis pekerjaan

Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai

5) Kebanggaan terhadap lembaga

Sikap perasaan positif seorang individu terhadap kelompoknya yang bersumber dari penilaian

6) Kebanggaan terhadap hasil kerja

Menanamkan rasa bangga kepada rekan kerja ataupun organisasi

7) Kebermaknaan hasil tugas

8) Kesempatan untuk maju

sejauh mana pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier yang akan datang

9) Kewenangan mengatur sistem kerja

Mengatur dan memperlancar sistem kerja

10) Umpan balik,

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai diorganisasi

11) Mutu pengawasan

Usaha mempertahankan kualitas yang dihasilkan

12) Struktur organisasi

Susunan berbagai komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship***

### ***Behavior***

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 (Wijayanti, 2014). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin menciptakan OCB pegawai dan meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan 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. (Wibowo, 2016).

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang menjadi kewajibannya maupun pekerjaan yang di luar tupoksinya, kondisi ini tentunya merupakan perilaku OCB yaitu menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Kesukarelaan pegawai dalam bekerja memperlihatkan bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Dewi & Sudibya, (2016) dan Mansor et al., (2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **2.2.2 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri (Ayudiati, 2010). *Locus of control* adalah tingkatan di mana individu menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak ada seorang pun yang dapat disalahkan selain diri sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dikarenakan individu tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik dan mau membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang mana pegawai rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela (Robbins, 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Piola et al., (2019) dan Septiawati et al., (2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction***

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Semakin baik penerapan *self efficacy*, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban (Subagyo, 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Paramarta, (2020), Dewi & Sudibya, (2016) dan Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

#### **2.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Job Satisfaction***

*Locus of control* menurut Kreitner & Kinicki, (2014) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *locus of control* external. Ayudiati, (2010) menyatakan bahwa berdasarkan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslih & Jufrizen, (2021) dan

Amalini, Musadieq, & Afrianty, (2016) yang menyimpulkan *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *locus of control* internal individu, maka semakin puas individu terhadap pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya, semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang individu maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

### **2.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Pegawai yang merasakan *job satisfaction* juga dapat meningkatkan kerjasamanya yang menandakan pegawai tersebut memiliki perilaku OCB yang tinggi. *Job satisfaction* juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction* tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan *job satisfaction* yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction*. *Job satisfaction* memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap kinerja (Syahputra & Jufrizen, 2019).

*Job satisfaction* merupakan perasaan yang dirasakan setiap pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. *Job satisfaction* akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara otomatis akan memiliki perilaku OCB tinggi,

rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Farisi, Prayogi & Juliana, (2021), Daulay, Christiana & Handayani, (2022), Dewi & Sudibya, (2016) dan Triwibowo & Arsanti, (2016) yang menyimpulkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

### **2.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Job Satisfaction***

Peran *self efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hal yang melandasi bahwa keyakinan efikasi baik secara individu atau kolektif dapat berperilaku terbentuknya perilaku ideal. Tanjung et al., (2020) menemukan hubungan positif antara *self efficacy* dan kepuasan kerja. Ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban. Karena kepuasan kerja berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya (semakin tinggi *self- efficacy*), semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

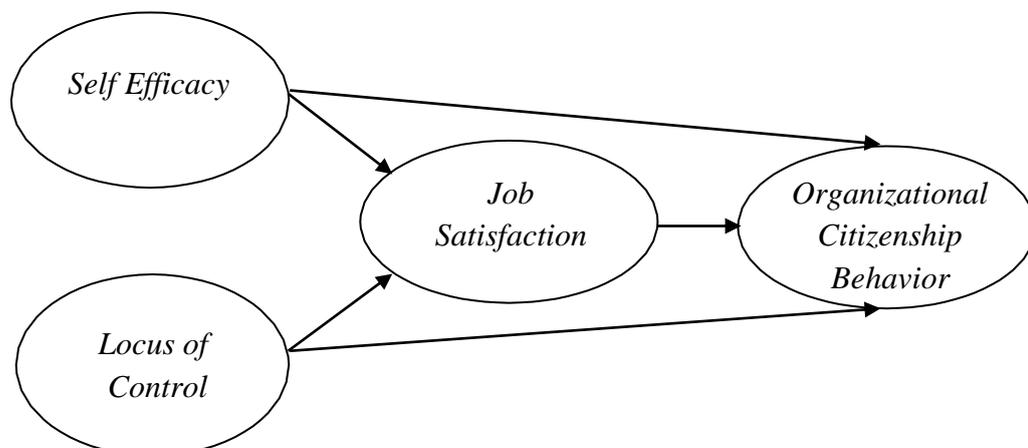
Hasil penelitian sebelumnya oleh Dewi & Sudibya, (2016), kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *self efficacy* dan OCB. Penelitian yang diperoleh menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dan OCB. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. *Self efficacy* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

### **2.2.7 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship***

### ***Behavior Melalui Job Satisfaction***

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu organisasi harus memahami perilaku pegawainya agar dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan pemahaman organisasi tentang *locus of control*. Pegawai dengan *locus of control* yang baik akan lebih puas dengan pekerjaannya karena biasanya individu tersebut menampilkan performa kerja yang lebih baik sehingga mendapat *reward* sebagai yang lebih baik pula. Menurut Kreitner & Kinicki, (2014) individu yang mempunyai *locus of control* yang baik menampilkan sikap kesukarelaan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan baik itu pekerjaan sendiri ataupun membantu rekan kerja hal ini lah yang disebut perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak cemas.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
5. Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
6. Ada pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
7. Ada pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut Juliandi et al., (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi. Artinya OCB ini adalah suatu perilaku anggota organisasi yang melebihi dari apa yang diwajibkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i></li> <li>2. <i>Conscientiousness</i></li> <li>3. <i>Sportmanship</i></li> <li>4. <i>Courtesy</i></li> <li>5. <i>Civic Virtue</i></li> </ol> (Organ et al., 2006)
<i>Self Efficacy</i> (X1)	<i>Self efficacy</i> sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menyelesaikan tugas tertentu</li> <li>2. Dapat memotivasi diri</li> <li>3. Mampu berusaha</li> <li>4. Mampu bertahan</li> <li>5. Dapat menyelesaikan permasalahan</li> </ol> (Feist & Feist, 2010)
<i>Locus of Control</i> (X2)	<i>Locus of control</i> adalah tingkat di mana individu, yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri akan tetapi yang lain melihat mereka sendiri sebagai pion nasib, bahwa yang terjadi bagi mereka dalam kehidupan mereka disebabkan karena nasib baik atau kesempatan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan diri</li> <li>2. Suka Bekerja Keras</li> <li>3. Memiliki kepuasan diri</li> </ol> (Fadilah & Mahyuny, 2018)
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	<i>Job satisfaction</i> adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pekerjaan</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Kesempatan untuk maju</li> <li>4. Upah</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> (Sisca et al., 2020)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Jalan Williem Iskandar No.9, Indra Kasih, Medang Tembung, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Medang, Sumatera Utara 20222.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Maret 2022 sampai bulan Juli 2022, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Skedul Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal							■	■												
	b. Seminar Proposal									■											
	c. Revisi Proposal										■	■									
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket																				
	b. Pengumpulan Data																				
	c. Penyusunan Skripsi																				
	d. Sidang Skripsi																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Juliandi et al., (2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang.

**Tabel 3.3. Strata Pengambilan Sampel**

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	25
2.	Bidang Layanan Kepemudaan	14
3.	Bidang Pembudayaan	15
4.	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14
5.	Bidang Sarana Prasarana Kemitraan	10
6.	UPT Pengelolaan Kawasan Psat Olahraga	7
7.	UPT Kebutuhan Olahraga	12
<b>Total</b>		<b>97</b>

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 97 orang yang berarti penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pegumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi et al., (2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sudi dokumentasi, Menurut Juliandi et al., (2015) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar

atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

2. Kuisisioner/angket, Menurut Juliandi et al., (2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.4. Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural*

*equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

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

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

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan

(*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut Juliandi, (2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

#### **3.6.1.1 *Construct reliability and validity***

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

#### **3.6.1.2 *Discriminant Validity***

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT*  $< 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 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; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 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. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

#### 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh

tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z/job satisfaction*), memediasi pengaruh variabel eksogen ( $X_1/self\ efficacy$ ) dan ( $X_2/locus\ of\ control$ ) terhadap variabel endogen (*Y/organizational citizenship behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (*Z/job satisfaction*) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ( $X_1/self\ efficacy$ ) dan ( $X_2/locus\ of\ control$ ) terhadap variabel endogen (*Y/organizational citizenship behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

### **3) Total Effect (Pengaruh Total)**

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *self efficacy* (X1), 8 pernyataan untuk variabel *locus of control*(X2), 8 pernyataan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y), dan 8 pernyataan untuk variabel *job satisfaction* (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 97 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	57.7	57.7	57.7
	Perempuan	41	42.3	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 56 (57,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 41 (42,3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	6	6.2	6.2	6.2
	Diploma	2	2.1	2.1	8.2
	Sarjana	89	91.8	91.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 89 (91,8%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 6 (6,2%) orang dan terakhir diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 2 (2,1%) orang. Dengan

demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-3 Tahun	14	14.4	14.4	100.0
	4-5 Tahun	44	45.4	45.4	85.6
	> 5 Tahun	39	40.2	40.2	40.2
	Total	97	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 44 (45,4%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun, 39 (40,2%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, dan 14 (14,4%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2-3 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun.

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	68	70,1	8	8,2	4	4,1	2	2,1	15	15,5	97	100
2	58	59,8	9	9,3	6	6,2	4	4,1	20	20,6	97	100
3	60	61,9	7	7,2	5	5,2	1	1	24	24,7	97	100
4	74	76,3	5	5,2	5	5,2	3	3,1	10	10,3	97	100
5	63	64,9	9	9,3	5	5,2	4	4,1	16	16,5	97	100
6	1	1	62	63,9	7	7,2	6	6,2	21	21,6	97	100
7	1	1	69	71,1	7	7,2	4	4,1	16	16,5	97	100
8	66	68	8	8,2	3	3,1	1	1	19	19,6	97	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari Tabel 4.6 Diatas Dapat Dijelaskan Mengenai Pernyataan Dari Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dengan senang hati melatih pegawai baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70,1%
- 2) Jawaban responden apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,8%
- 3) Jawaban responden saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%
- 4) Jawaban responden apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 76,3%
- 5) Jawaban responden apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,9%

- 6) Jawaban responden saya akan menjaga hubungan baik di antara sesama rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%
- 7) Jawaban responden saya akan membantu rekan kerja apabila terjadi permasalahan di dalam suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 71,1%
- 8) Jawaban responden saya selalu memberikan masukan/pendapat kepada atasan mengenai hal-hal positif untuk dapat memajukan dan mengembangkan organisasi instansi di tempat saya bekerja mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 68%.

#### 4.1.3.2 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *self efficacy* sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy***

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	62	63,9	9	9,3	0	0	3	3,1	23	23,7	97	100
2	64	66	7	7,2	7	7,2	0	0	19	19	197	100
3	61	62,9	10	10,3	1	1	6	6,2	19	19,6	97	100
4	63	64,9	6	6,2	7	7,2	10	10,3	11	11,3	97	100
5	48	49,5	18	18,6	4	4,1	6	6,2	21	21,6	97	100
6	65	67	7	7,2	6	6,2	0	0	19	19,6	97	100
7	66	68	6	6,2	3	3,1	6	6,2	16	16,5	97	100
8	58	59,8	10	10,3	4	4,1	2	2,1	23	23,7	97	100
9	61	62,9	11	11,3	1	1	6	6,2	18	18,6	97	100
10	67	69,1	8	8,2	3	3,1	5	5,2	14	14,4	97	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *self efficacy* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,9%
- 2) Jawaban responden saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66%
- 3) Jawaban responden saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,9%
- 4) Jawaban responden saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,9%
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,5%
- 6) Jawaban responden rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67%
- 7) Jawaban adanya saya siap terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68%
- 8) Jawaban responden saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,8%
- 9) Jawaban adanya saya mampu menyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,9%

- 10) Jawaban responden saya melakukan diskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,1%

#### 4.1.3.3 Variabel *Locus Of Control* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga 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***

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	62	63,9	8	8,2	0	0	3	3,1	24	24,7	97	100
2	70	72,2	6	6,2	7	7,2	1	1	13	13,4	97	100
3	60	61,9	10	10,3	6	6,2	4	4,1	17	17,5	97	100
4	1	1	66	68	7	7,2	7	7,2	16	16,5	97	100
5	1	1	70	72,2	8	8,2	5	5,2	13	13,4	97	100
6	67	69,1	7	7,2	5	5,2	3	3,1	15	15,5	97	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *locus of control* bahwa:

- 1) Jawaban responden prestasi yang saya raih selama ini, saya dapatkan dengan kerja keras mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,9%
- 2) Jawaban responden pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh orang lain, saya pasti juga mampu untuk menyelesaikannya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,2%
- 3) Jawaban responden saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%

- 4) Jawaban responden saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68%
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,2%
- 6) Jawaban responden rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,1%

#### 4.1.3.4 Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *job satisfaction* sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel *Job Satisfaction***

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	71,1	8	8,2	5	5,2	2	2,1	13	13,4	97	100
2	63	64,9	8	8,2	5	5,2	3	3,1	18	18,6	97	100
3	66	68	9	9,3	2	2,1	2	2,1	18	18,6	97	100
4	68	70,1	6	6,2	6	6,2	2	2,1	15	15,5	97	100
5	65	67	8	8,2	2	2,1	2	2,1	20	20,6	97	100
6	65	67	8	8,2	7	7,2	0	0	17	17,5	97	100
7	61	62,9	10	10,3	8	8,2	0	0	18	18,6	97	100
8	57	58,8	9	9,3	8	8,2	1	1	22	22,7	97	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *job satisfaction* bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 71,1%

- 2) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,9%
- 3) Jawaban responden pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68%
- 4) Jawaban responden pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70,1%
- 5) Jawaban responden pegawai yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di instansi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67%
- 6) Jawaban responden gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67%
- 7) Jawaban responden rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62,9%
- 8) Jawaban responden adanya kerjasama yang baik antara pegawai didalam instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.9. Composite Reliability**

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Self efficacy (X1)</i>	0.878
<i>Locus of control(X2)</i>	0,848
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0.845
<i>Job satisfaction (Z)</i>	0.849

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel *organizational citizenship behavior (Y)* adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability organizational citizenship behavior (Y)* adalah  $0.845 > 0.6$ .
- 2) Variabel *job satisfaction (Z)* adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability job satisfaction (Z)* adalah  $0.849 > 0.6$ .
- 3) Variabel *self efficacy (X1)* adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability self efficacy (X1)* adalah  $0.878 > 0.6$ .
- 4) Variabel *locus of control(X2)* adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability locus of control(X2)* adalah  $0.848 > 0.6$ .

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.10. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

	<i>Job satisfaction (Z)</i>	<i>Locus of control(X2)</i>	<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	<i>Self efficacy (X1)</i>
<i>Self efficacy (X1)</i>	0.600	0.608	0.902	
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0.718	0.805		
<i>Locus of control(X2)</i>	0.678			
<i>Job satisfaction (Z)</i>				

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.10 di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (*self efficacy*) terhadap X2 (*quality of worklife*) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.608 < 0.90$ , artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 2) Variabel X1 (*self efficacy*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.902 > 0.90$ , artinya *discriminant validity* kurang baik, atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- 3) Variabel X2 (*quality of worklife*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) *Heterotrait-Monotrait Ratio*  $0.805 < 0.90$ , artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- 4) Variabel X1 (*self efficacy*) terhadap Z (*job satisfaction*) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0.600 < 0.90$ , artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 5) Variabel X2 (*quality of worklife*) terhadap Z (*job satisfaction*) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0.678 < 0.90$ , artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 6) Variabel Z (*job satisfaction*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) *Heterotroit-Monotrait Ratio*  $0.718 < 0.90$ , artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.11. *R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0.881	0.877
<i>Job satisfaction</i> (Z)	0.785	0.781

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.11 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.877. Artinya kemampuan variabel X yaitu *self efficacy* dan *locus of control* dalam menjelaskan Y (*organizational citizenship behavior*) adalah sebesar 87,7% dengan demikian model tergolong

substansial (kuat); dan (2) *R-Square Adjusted* model Jalur II = 0.781 artinya kemampuan variabel X *self efficacy* dan *locus of control* dalam menjelaskan Z (*job satisfaction*) adalah sebesar 78,1% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

#### 4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.12. *F-Square***

	<i>Job satisfaction (Z)</i>	<i>Locus of control(X2)</i>	<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>	<i>Self efficacy (X1)</i>
<i>Self efficacy (X1)</i>	0.492		0.087	
<i>Locus of control(X2)</i>	0.116		1.082	
<i>Job satisfaction (Z)</i>			0.000	
<i>Organizational citizenship behavior (Y)</i>				

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (*self efficacy*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai = 0.087, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Variabel X2 (*quality of worklife*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai = 1.087, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (*self efficacy*) terhadap Z (*job satisfaction*) memiliki nilai = 0.492, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
- 4) Variabel X2 (*quality of worklife*) terhadap Z (*job satisfaction*) memiliki nilai = 0.116, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z (*job satisfaction*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) memiliki nilai = 0.000 , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 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; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 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. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-

Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.13. Path Coefficient**

	<i>TStatistics( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
<i>Self efficacy (X1) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	2.460	0.014
<i>Self efficacy (X1) -&gt; Job satisfaction (Z)</i>	6.868	0.000
<i>Locus of control(X2) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	10.656	0.000
<i>Locus of control(X2) -&gt; Job satisfaction (Z)</i>	3.055	0.002
<i>Job satisfaction(Z) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0.146	0.884

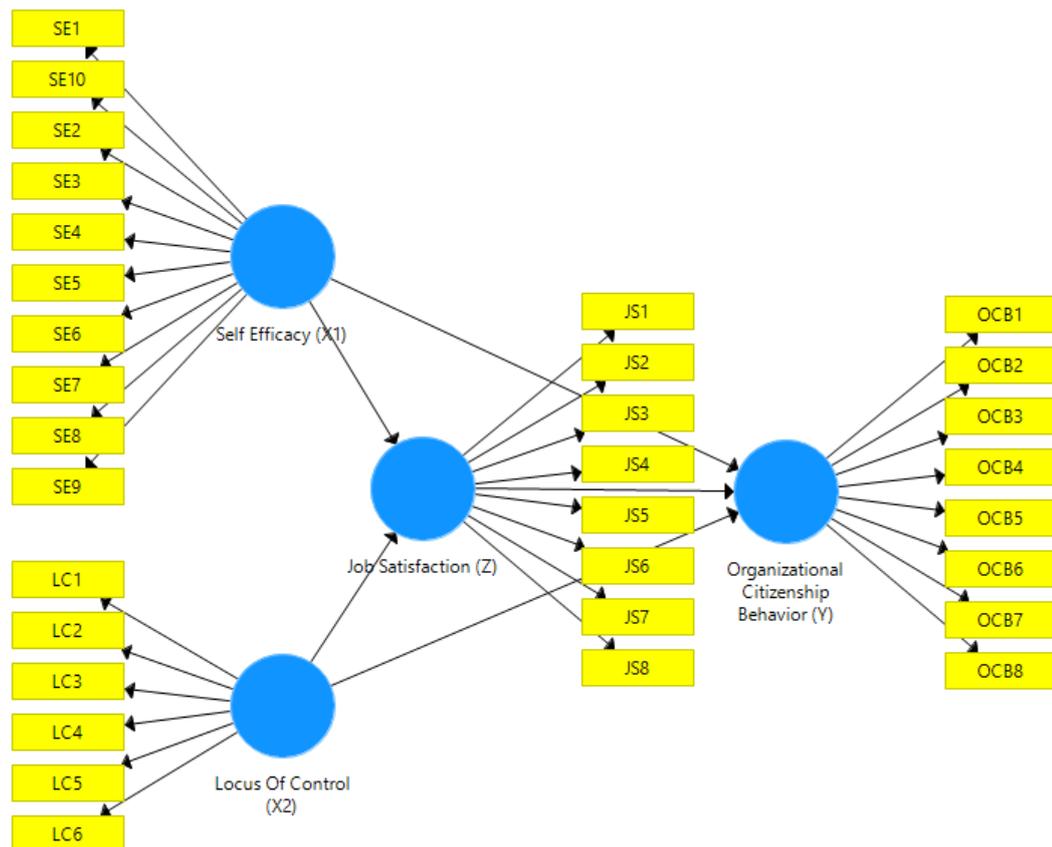
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)**

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 2.460 dan *P-Value* = 0.014 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (*Self efficacy*) terhadap Y (*Organizational citizenship behavior*) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 1.656 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05, artinya, pengaruh X2 (*Quality of worklife*) terhadap Y (*Organizational citizenship behavior*) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 6.868 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (*Self efficacy*) terhadap Z (*job satisfaction*) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 3.005 dan *P-Value* = 0.002 < 0.05, artinya, pengaruh X2 (*Quality of worklife*) terhadap Z (*job satisfaction*)

adalah positif dan signifikan.

5) Z terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.146$  dan  $P-Values = 0.884 > 0.05$ , artinya, tidak ada pengaruh Z (*job satisfaction*) terhadap Y (*Organizational citizenship behavior*).



**Gambar 4.1. Efek Mediasi**

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

1) Jika nilai  $P-Values < 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/*job*

*satisfaction*), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/*self efficacy*) dan (X2/*quality of worklife*) terhadap variabel endogen (Y/*organizational citizenship behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/*job satisfaction*) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/*self efficacy*) dan (X2/*quality of worklife*) terhadap suatu variabel endogen (Y/*organizational citizenship behavior*). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.14. Indirect Effect**

	<i>TStatistics( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
<i>Self efficacy</i> (X1) -> <i>Job satisfaction</i> (Z) -> <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0.144	0.885
<i>Locus of control</i> (X2) -> <i>Job satisfaction</i> (Z) -> <i>Organizational citizenship behavior</i> (Y)	0.136	0.892

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)**

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.14 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung *self efficacy* (X1) -> *job satisfaction* (Z) -> *organizational citizenship behavior* (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 0.144, dengan *P-Values* 0.885 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (*job satisfaction*) tidak memediasi pengaruh X1 (*self efficacy*) terhadap Y (*organizational citizenship behavior*).
- 2) Pengaruh tidak langsung *locus of control*(X2) -> *job satisfaction* (Z) -> *organizational citizenship behavior* (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 0.136 dengan *P-Values* 0.892 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (*job satisfaction*) tidak memediasi pengaruh X2 (*quality of worklife*) terhadap Y

(*organizational citizenship behavior*).

### 3) Total Effect (Pengaruh Total)

*Total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15. Total Effect**

	<i>TStatistics( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
<i>Self efficacy (X1) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	3.450	0.001
<i>Self efficacy (X1) -&gt; Job satisfaction (Z)</i>	6.868	0.000
<i>Locus of control(X2) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	9.743	0.000
<i>Locus of control(X2) -&gt; Job satisfaction (Z)</i>	3.055	0.002
<i>Job satisfaction (Z) -&gt; Organizational citizenship behavior (Y)</i>	0.146	0.884

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)**

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (*self efficacy*) dan Y (*organizational citizenship behavior*) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 3.450 dengan *P-Values*  $0.001 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X1 (*self efficacy*) dan Z (*job satisfaction*) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 6.868 dengan *P-Values*  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X2 (*quality of worklife*) dan Y (*organizational citizenship behavior*) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 9.743 dengan *P-Values*  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (*quality of worklife*) dan Z (*job satisfaction*) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 3.055 dengan *P-Values*  $0.002 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (*job satisfaction*) dan Y (*organizational citizenship behavior*) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 0.146 dengan *P-Values*  $0.884 > 0.05$  (tidak signifikan).

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung *self efficacy* (variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (terikat), pengaruh langsung *locus of control*(variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (terikat), pengaruh *self efficacy* (variabel bebas) terhadap *job satisfaction* (variabel intervening), pengaruh *locus of control*(variabel bebas) terhadap *job satisfaction* (variabel intervening), pengaruh *job satisfaction* (variabel intervening) terhadap *organizational citizenship behavior* (variabel terikat), pengaruh *self efficacy* (variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (variabel terikat) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (variabel intervening) dan pengaruh *locus of control*(variabel bebas) terhadap *organizational citizenship behavior* (variabel terikat) yang dimediasi oleh *job satisfaction* (variabel intervening)

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

#### 4.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship*

### ***Behavior***

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*, X1 terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(=O/STDEV) = 2.460$  dan  $P-Values$  0.014 dengan taraf signifikan  $0.014 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.

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 (Wijayanti, 2014). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin menciptakan OCB pegawai dan meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan 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. (Wibowo, 2016).

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu yang menjadi kewajibannya maupun pekerjaan yang di luar tupoksinya, kondisi ini tentunya merupakan perilaku OCB yaitu menolong orang lain, menjadi

*volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Kesukarelaan pegawai dalam bekerja memperlihatkan bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Dewi & Sudibya, (2016) dan Mansor et al., (2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **4.3.2 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*,  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 10.656$  dan  $P-Values 0.000$  dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri (Ayudiati, 2010). *Locus of control* adalah tingkatan di mana individu menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri. Jika situasi pekerjaan tidak menarik, mereka percaya bahwa tidak ada seorang pun yang dapat disalahkan selain diri sendiri. Individu yang memiliki

*locus of control* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dikarenakan individu tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik dan mau membantu menyelesaikan masalah rekan kerja yang mana pegawai rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela (Robbins, 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Piola et al., (2019) dan Septiawati et al., (2019) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **4.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*, X1 terhadap Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 6.868$  dan *P-Values* 0,000 dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap *job satisfaction*.

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Semakin baik penerapan *self efficacy*, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar

persepsi peran mereka atau kewajiban (Subagyo, 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muslih & Jufrizen, (2021), Paramarta, (2020), Dewi & Sudibya, (2016) dan Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

#### **4.3.4 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*,  $X^2$  terhadap  $Z$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.055$  dan  $P-Values$  0,002 dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap *job satisfaction*.

*Locus of control* menurut Kreitner & Kinicki, (2014) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *locus of control* internal, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *locus of control* external. Ayudiati, (2010) menyatakan bahwa berdasarkan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslih & Jufrizen, (2021) dan Amalini, Musadieg, & Afrianty, (2016) yang menyimpulkan *locus of control*

memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *locus of control* internal individu, maka semakin puas individu terhadap pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya, semakin tinggi *locus of control* eksternal seorang individu maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

#### **4.3.5 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction*, Z terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.146$  dan *P-Values* 0.884 dengan taraf signifikan  $0.884 > 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pegawai yang merasakan *job satisfaction* juga dapat meningkatkan kerjasamanya yang menandakan pegawai tersebut memiliki perilaku OCB yang tinggi. *Job satisfaction* juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction* tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan *job satisfaction* yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan *job satisfaction*. *Job satisfaction* memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan

lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap kinerja (Syahputra & Jufrizen, 2019).

*Job satisfaction* merupakan perasaan yang dirasakan setiap pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. *Job satisfaction* akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara otomatis akan memiliki perilaku OCB tinggi, rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Farisi, Prayogi & Juliana, (2021), Daulay, Christiana & Handayani, (2022), Dewi & Sudibya, (2016) dan Triwibowo & Arsanti, (2016) yang menyimpulkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

#### **4.3.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

##### **Melalui *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.144$  dan  $P-Values = 0.885$  dengan taraf signifikan  $0.885 > 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*. Hal ini berarti variabel mediasi (*job satisfaction*) tidak menjadi mediator antara *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior*.

Peran *self efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

Hal yang melandasi bahwa keyakinan efikasi baik secara individu atau kolektif dapat berperilaku terbentuknya perilaku ideal. Tanjung et al., (2020) menemukan hubungan positif antara *self efficacy* dan kepuasan kerja. Ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban. Karena kepuasan kerja berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya (semakin tinggi *self- efficacy*), semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Dewi & Sudibya, (2016), kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *self efficacy* dan OCB. Penelitian yang diperoleh menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dan OCB. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. *Self efficacy* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

#### **4.3.7 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*,  $X_2$  terhadap Y melalui Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.136$  dan  $P-Values = 0.892$  dengan taraf signifikan  $0.892 > 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction*. Hal ini berarti variabel mediasi (*job satisfaction*) tidak menjadi mediator antara *locus of control* dengan *organizational citizenship behavior*.

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja pegawai yang tinggi, maka

dari itu organisasi harus memahami perilaku pegawainya agar dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan pemahaman organisasi tentang *locus of control*. Pegawai dengan *locus of control* yang baik akan lebih puas dengan pekerjaannya karena biasanya individu tersebut menampilkan performa kerja yang lebih baik sehingga mendapat *reward* sebagai yang lebih baik pula. Menurut Kreitner & Kinicki, (2014) individu yang mempunyai *locus of control* yang baik menampilkan sikap kesukarelaan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan baik itu pekerjaan sendiri ataupun membantu rekan kerja hal ini lah yang disebut perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak cemas.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 97 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
3. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
4. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
5. *Job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
6. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator.
7. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain *job satisfaction* tidak berperan sebagai mediator.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Organisasi harus menjaga serta meningkatkan efikasi diri pegawai karena menurut hasil penelitian ini efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap ocb. Oleh karena itu, sangat penting bagi pihak Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri agar bisa mengandalkan diri sendiri dalam bekerja serta dalam mengatasi masalah kerja.
2. Dalam meningkatkan *locus of control* seorang pegawai dalam bekerja, perusahaan disarankan memberi kesempatan untuk melakukan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai agar dapat memahami tanggung jawab atas pekerjaan. Selain itu, manajemen puncak mengawasi dan memberi arahan yang lebih pada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan hal ini akan meningkatkan *locus of control* agar pegawai dapat mengendalikan peristiwa baik secara internal maupun eksternal.
3. Organisasi harus mampu meningkatkan ocb pegawai terhadap organisasi. Pegawai tidak selamanya hanya berorientasi pada gaji, tetapi juga memperhatikan sejauh mana dia bisa berkembang di organisasi tempat ia bekerja. Organisasi bisa membantu dengan memberikan pegawainya pelatihan, kursus atau memberikan masukan atau saran. Sehingga dengan begitu diharapkan akan meningkatkan ocb pegawai yang akan berdampak positif bagi

kemajuan organisasi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi *organizational citizenship behavior* hanya menggunakan faktor *self efficacy*, *locus of control* dan *job satisfaction*, variabel *job satisfaction* digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid-19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari beberapa responden, karena harus menunggu keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). 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. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.
- Alwisol, A. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(1), 68–77.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atikah, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT. Chin Luh Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 281–294.
- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). *Ekonomi Bisnis dan Akutansi*, 1(1), 1–11.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisiyah (APPTMA)*, 200–208.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1),

236-242.

Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.

Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. (*JUPI) Jurnal IPA dan Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105.

Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, A. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 1(2), 257-268.

Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). The effect of Locus of Control and culture on leader preferences. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 1(4), 319–324.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Hanurawan, F. (2010). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.

Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.

- Kreitner., R. & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *HUMANIORA*, 5(1), 62–70.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lunenburg, F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 29–40.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mansor, A. A., Darus, M. H., & Dali. (2013). Mediating Effect of Self-Eficacy on SelfLeadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior: A Conceptual Framework. *Internasional Journal Of Business and Management Studies*, 2(1), 1–11.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizatioan Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Munir, S., & Sajid, M. (2010). Examining locus of control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 78–93.
- Muslih, M., & Jufrizen, J. (2021). Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 1(2), 149-158.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A Causal Model Depicting The Influence Of Spiritual Leadership And Some Organization And Individual Variables On Workplace Spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.

- Nugraha, P. S., & Adnyani, G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1-28.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage.
- Paramarta, V. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pdam Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 609–615.
- Piola, M. P. S., Poppy, M., & Rahmisyari. (2019). Influence Of Locus Of Control On Organizational Citizenship Behavior Employees In Companies Drinking Water Area. *Gorontalo Manajement Research*, 2(2), 102–116.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068-1076.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgrt Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2(1), 71–84.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 73–85.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan Anak*. (S. Genis, Ed.) (Edisi 7 Ji.). Jakarta: Erlangga.
- Septiawati, D., Karnati, N., & Rochanah, S. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 10(2), 332–351.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational Citizenship Behaviour in Schools: Examining the Impact and Opportunities within Educational System*. Milton Park: Routledge.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, M. N. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta Pusat: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja guru. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Triwibowo, W., & Arsanti, T. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi\_U) Ke-2 Tahun 2016*, 908–915.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, W. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Wonua, A. R., Phradiansah, & Astaginy, N. (2020). Mempengaruhi, Analisis Faktor-Faktor yang Dinas, Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kolaka, Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 5(1), 18–28.

Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *e-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 8–19.

Yuniardi, Y., & Dayakisni, D. (2008). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Gayatri Rahayu (1805160593) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan 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 : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana

Lama Bekerja :  < 1 Tahun  2-3 tahun  
 4-5 Tahun  > 6 Tahun

**Organizational Citizenship Behaviour (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Altruism</i>					
1	Saya dengan senang hati melatih pegawai baru walaupun itu bukan merupakan tanggung jawab saya					
2	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya					
	<i>Conscientiousness</i>					
3	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari instansi					
4	Apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan oleh rekan kerja yang tidak dapat masuk kerja, saya akan membantu untuk mengerjakan tugasnya					
	<i>Sportmanship</i>					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh					
	<i>Courtesy</i>					
6	Saya akan menjaga hubungan baik di antara sesama rekan kerja					
7	Saya akan membantu rekan kerja apabila terjadi permasalahan di dalam suatu pekerjaan					
	<i>Civic Virtue</i>					
8	Saya selalu memberikan masukan/pendapat kepada atasan mengenai hal-hal positif untuk dapat memajukan dan mengembangkan organisasi instansi di tempat saya bekerja					

*Self Efficacy (X<sub>1</sub>)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Dapat Menyelesaikan Tugas Tertentu</b>					
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang saya miliki					
	<b>Dapat Memotivasi Diri</b>					
3	Saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
4	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja					
	<b>Mampu Berusaha</b>					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
6	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi					
	<b>Mampu Bertahan</b>					
7	Saya siap terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
8	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Dapat Menyelesaikan Permasalahan</b>					
9	Saya mampu menyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam bekerja					
10	Saya melakukan diskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah yang tidak saya ketahui					

*Locus Of Control (X<sub>2</sub>)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kepercayaan Diri</b>					
1	Prestasi yang saya raih selama ini, saya dapatkan dengan kerja keras					
2	Pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh orang lain, saya pasti juga mampu untuk menyelesaikannya.					
	<b>Suka Bekerja Keras</b>					
3	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika saya melakukannya dengan sungguh-sungguh					
4	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja					
	<b>Memiliki Kepuasan Diri</b>					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
6	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi					

**Job Satisfaction (Z)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Isi Pekerjaan</b>					
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya					
2	Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban					
	<b>Supervisi</b>					
3	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
4	Pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai					
	<b>Kesempatan Untuk Maju</b>					
5	Pegawai yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di instansi ini					
	<b>Gaji/Upah</b>					
6	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>Rekan Kerja</b>					
7	Rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja					
8	Adanya kerjasama yang baik antara pegawai didalam instansi					

N O	OCB (Y)								JUMLA H
	OCB 1	OCB 2	OCB 3	OCB 4	OCB 5	OCB 6	OCB 7	OCB 8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	1	5	1	5	5	5	31
3	5	3	5	5	5	5	5	5	38
4	5	1	1	1	1	5	5	1	20
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	1	5	5	5	5	6	6	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	1	5	5	5	5	5	5	1	32
9	5	5	5	5	5	5	4	5	39
10	5	1	5	5	4	5	5	5	35
11	1	5	1	5	3	5	5	5	30
12	5	1	5	5	5	5	5	5	36
13	5	3	5	5	5	5	4	5	37
14	5	1	5	5	5	5	5	5	36
15	5	5	5	5	4	5	5	5	39
16	5	5	1	3	5	5	5	5	34
17	5	5	5	5	4	1	1	5	31
18	5	5	5	5	5	1	1	4	31
19	4	4	5	5	5	5	5	5	38
20	5	1	1	5	2	5	5	1	25
21	5	5	1	5	5	5	5	1	32
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	1	1	1	5	1	1	1	1	12
24	1	1	1	5	5	1	1	1	16
25	5	5	5	5	2	5	5	5	37
26	1	1	1	5	5	1	1	1	16
27	3	1	5	5	4	4	5	4	31
28	5	1	1	5	1	5	5	5	28
29	5	1	1	3	1	1	1	1	14
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	2	1	5	5	5	5	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	4	5	5	39
34	5	5	4	5	5	3	3	3	33
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	1	1	4	5	1	5	5	1	23
37	5	5	1	5	1	5	5	5	32
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	4	5	1	5	5	5	5	5	35
42	5	4	5	1	5	5	5	5	35
43	1	5	1	5	5	5	5	5	32

44	5	3	5	1	2	5	5	5	31
45	2	1	5	1	1	1	1	1	13
46	5	2	5	1	4	3	3	3	26
47	4	4	4	5	5	1	1	5	29
48	1	5	5	4	5	5	5	5	35
49	1	4	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	2	2	4	4	4	31
51	5	5	5	5	1	4	4	5	34
52	5	5	5	4	5	5	5	5	39
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	4	4	5	5	5	5	5	38
55	1	5	5	5	4	5	5	5	35
56	2	1	1	5	1	1	1	1	13
57	3	1	4	1	4	4	4	1	22
58	5	4	3	4	3	3	5	1	28
59	5	2	1	2	1	1	1	1	14
60	5	5	1	5	5	5	5	5	36
61	5	5	1	5	5	1	5	5	32
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	5	5	5	5	5	5	5	39
64	5	5	3	5	3	3	3	5	32
65	5	5	5	5	1	1	1	5	28
66	5	1	5	5	5	5	5	5	36
67	1	3	5	3	5	1	5	1	24
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	5	1	5	5	1	5	5	32
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	1	5	1	5	5	5	5	32
72	1	5	5	5	5	5	5	5	36
73	5	5	5	5	5	5	5	4	39
74	4	5	5	5	5	5	5	5	39
75	5	5	5	5	5	5	5	3	38
76	1	1	1	1	1	1	1	1	8
77	5	5	3	5	5	5	5	2	35
78	3	5	5	5	5	1	5	4	33
79	5	4	5	4	5	1	5	5	34
80	5	3	5	3	5	5	5	4	35
81	5	3	4	3	4	4	4	5	32
82	5	5	5	5	5	5	1	5	36
83	5	5	5	5	5	5	5	5	40
84	4	5	5	5	5	5	5	5	39
85	5	5	5	5	5	5	5	4	39
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	1	2	1	5	1	1	1	5	17
88	3	1	4	1	4	4	4	1	22
89	5	4	3	4	3	3	5	1	28

90	5	2	1	2	1	1	1	1	14
91	5	5	1	5	5	5	5	5	36
92	5	5	1	5	5	1	5	5	32
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	4	5	5	5	5	5	5	5	39
95	5	5	3	5	3	3	3	5	32
96	5	5	5	5	1	1	1	5	28
97	5	1	5	5	5	5	5	5	36

JOB SATISFACTION (Z)									JUMLAH
NO	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	1	4	5	5	5	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	3	38
4	1	1	1	1	1	5	1	1	12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	3	4	3	4	4	4	5	30
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	1	5	5	5	5	1	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	5	4	5	5	5	1	33
13	5	5	5	5	1	5	1	3	30
14	5	5	5	5	5	5	5	1	36
15	1	1	5	1	5	5	5	5	28
16	5	5	5	5	1	5	5	5	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	5	4	4	4	5	36
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	3	5	38
23	4	1	1	1	1	1	1	1	11
24	5	1	1	1	1	5	1	1	16
25	1	5	5	5	5	5	5	5	36
26	5	1	5	1	1	1	1	1	16
27	3	1	4	1	4	4	4	1	22
28	5	4	5	4	3	3	3	1	28
29	5	2	1	2	1	1	5	1	18
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	1	5	1	5	32
33	4	5	5	5	5	5	5	5	39
34	5	5	3	5	3	3	3	5	32
35	5	5	5	5	5	5	1	5	36

36	1	3	5	3	5	1	5	1	24
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	1	5	5	1	5	5	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	1	5	1	5	5	5	5	32
41	1	5	5	5	5	5	5	5	36
42	5	5	5	5	5	5	5	4	39
43	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44	5	5	5	5	5	5	5	3	38
45	1	1	1	1	1	1	1	1	8
46	5	5	3	5	5	5	5	2	35
47	3	5	5	5	5	1	5	4	33
48	5	4	5	4	5	1	5	5	34
49	5	3	5	3	5	5	5	4	35
50	5	3	4	3	4	4	4	5	32
51	5	5	5	5	5	5	1	5	36
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	5	5	5	5	5	5	5	39
54	5	5	5	5	5	5	5	4	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	1	2	1	5	1	1	1	5	17
57	3	1	5	5	4	4	4	4	30
58	5	1	1	5	1	3	3	3	22
59	5	1	1	3	1	1	1	1	14
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	2	5	5	1	1	5	29
62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	5	5	5	5	1	36
64	5	5	4	5	5	3	3	3	33
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	1	5	5	4	1	31
67	1	1	4	5	1	5	5	1	23
68	5	5	1	5	1	5	5	5	32
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	4	5	1	5	5	5	5	5	35
73	5	4	5	1	5	5	5	5	35
74	1	5	1	5	5	5	5	5	32
75	5	3	5	1	2	5	5	5	31
76	2	1	5	1	1	1	1	1	13
77	5	2	5	1	4	3	3	3	26
78	4	4	4	5	5	1	1	5	29
79	1	5	5	4	5	5	5	5	35
80	1	4	5	5	5	5	5	5	35
81	5	5	5	2	2	4	4	4	31

82	5	5	5	5	1	4	4	5	34
83	5	5	5	4	5	5	5	5	39
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	4	4	5	5	5	5	5	38
86	1	5	5	5	4	5	5	5	35
87	2	1	1	5	1	1	1	1	13
88	3	1	5	5	4	4	4	4	30
89	5	1	1	5	1	3	3	3	22
90	5	1	1	3	1	1	1	1	14
91	5	5	5	5	5	5	5	5	40
92	5	5	2	5	5	1	1	5	29
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	5	5	5	5	5	5	5	1	36
95	5	5	4	5	5	3	3	3	33
96	5	5	5	5	5	5	5	5	40
97	5	5	5	1	5	5	4	1	31

SELF EFFICACY (X1)											
NO	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25
2	1	1	1	5	1	5	5	4	1	1	39
3	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	23
4	1	1	1	2	1	1	5	1	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
6	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	46
7	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	42
8	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43
10	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	36
11	1	5	3	5	5	5	1	5	3	3	40
12	5	5	5	2	2	5	5	1	5	5	38
13	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	42
14	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	46
15	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
16	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43
17	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	48
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	19
20	1	1	2	3	1	1	5	1	2	2	45
21	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	10
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
24	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	37
25	5	5	2	5	1	5	5	5	2	2	26
26	1	1	5	1	5	1	1	1	5	5	38
27	5	4	4	4	5	4	3	1	4	4	28

28	1	1	1	2	4	3	5	1	5	5	16
29	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	42
30	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	45
31	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	41
34	4	3	5	5	1	3	5	5	5	5	49
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	13
36	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
37	1	5	1	5	5	5	5	5	1	1	46
38	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	49
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
41	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	42
43	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	39
44	5	5	2	5	5	5	5	3	2	2	15
45	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	42
46	5	3	4	5	5	5	5	2	4	4	43
47	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	44
48	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	37
49	5	1	5	3	3	5	1	4	5	5	33
50	5	4	2	2	2	4	5	5	2	2	42
51	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	48
52	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	49
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
54	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	43
55	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	11
56	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	40
57	5	4	4	4	5	4	3	1	5	5	26
58	1	3	1	2	4	3	5	1	1	5	22
59	1	5	1	2	2	1	5	1	1	3	46
60	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	38
61	2	1	5	3	5	5	5	5	2	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40
64	4	3	5	5	1	3	5	5	4	5	45
65	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	47
66	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	20
67	4	1	1	1	1	1	1	1	4	5	38
68	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	46
69	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	41
72	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	45
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	38

74	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	41
75	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	19
76	5	1	1	1	1	1	2	1	5	1	40
77	5	3	4	5	5	5	5	2	5	1	42
78	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	43
79	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	37
80	5	1	5	3	3	5	1	4	5	5	36
81	5	4	2	2	2	4	5	5	5	2	46
82	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	47
83	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	49
84	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	43
85	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	45
86	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	15
87	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	40
88	5	4	4	4	5	4	3	1	5	5	26
89	1	3	1	2	4	3	5	1	1	5	22
90	1	5	1	2	2	1	5	1	1	3	46
91	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	38
92	2	1	5	3	5	5	5	5	2	5	50
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
94	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	40
95	4	3	5	5	1	3	5	5	4	5	45
96	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	47
97	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	0

LOCUS OF CONTROL (X2)							JUMLAH
NO	LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	1	5	1	5	5	5	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	1	1	1	5	5	1	14
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	6	6	4	31
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	1	26
9	5	5	5	5	4	5	29
10	5	5	4	5	5	5	29
11	1	5	3	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	4	5	5	5	29
16	1	3	5	5	5	5	24
17	5	5	4	1	1	5	21
18	5	5	5	1	1	4	21
19	5	5	5	5	5	5	30

20	1	5	2	5	5	1	19
21	1	5	5	5	5	1	22
22	5	5	5	5	5	5	30
23	1	5	1	1	1	1	10
24	1	5	5	1	1	1	14
25	5	5	2	5	5	5	27
26	1	5	5	1	1	1	14
27	5	5	4	4	5	4	27
28	1	5	1	5	5	5	22
29	1	3	1	1	1	1	8
30	5	5	5	5	5	5	30
31	2	1	5	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	4	5	5	29
34	4	5	5	3	3	3	23
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	1	5	5	1	21
37	1	5	1	5	5	5	22
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	1	5	5	5	5	5	26
42	5	1	5	5	5	5	26
43	1	5	5	5	5	5	26
44	5	1	2	5	5	5	23
45	5	1	1	1	1	1	10
46	5	1	4	3	3	3	19
47	4	5	5	1	1	5	21
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	2	2	4	4	4	21
51	5	5	1	4	4	5	24
52	5	4	5	5	5	5	29
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	5	5	5	5	5	29
55	5	5	4	5	5	5	29
56	1	5	1	1	1	1	10
57	4	4	4	4	3	1	20
58	1	3	3	3	5	4	19
59	1	1	1	1	5	2	11
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	1	1	5	5	5	22
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	1	4	5	25
64	5	3	3	3	5	5	24
65	5	5	5	5	5	5	30

66	5	5	5	5	5	5	30
67	1	5	5	1	1	3	16
68	1	5	5	5	5	5	26
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	5	5	5	5	1	26
72	5	5	5	5	1	5	26
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	5	5	4	5	29
75	2	5	5	5	5	5	27
76	1	1	1	1	1	1	6
77	4	3	3	3	5	5	23
78	5	1	1	5	3	5	20
79	5	5	5	5	5	4	29
80	5	5	5	5	5	3	28
81	2	4	4	4	5	3	22
82	1	4	4	5	5	5	24
83	5	5	5	5	5	5	30
84	5	5	5	5	4	5	29
85	5	5	5	5	5	5	30
86	4	5	5	5	5	5	29
87	1	1	1	1	1	2	7
88	4	4	4	4	3	1	20
89	1	3	3	3	5	4	19
90	1	1	1	1	5	2	11
91	5	5	5	5	5	5	30
92	5	1	1	5	5	5	22
93	5	5	5	5	5	5	30
94	5	5	5	1	4	5	25
95	5	3	3	3	5	5	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	5	30

SELF EFFICACY											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	23	23.7	23.7	23.7
	tidak setuju	3	3.1	3.1	26.8
	setuju	9	9.3	9.3	36.1
	sangat setuju	62	63.9	63.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	19	19.6	19.6	19.6
	kurang setuju	7	7.2	7.2	26.8
	setuju	7	7.2	7.2	34.0
	sangat setuju	64	66.0	66.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	19	19.6	19.6	19.6
	tidak setuju	6	6.2	6.2	25.8
	kurang setuju	1	1.0	1.0	26.8
	setuju	10	10.3	10.3	37.1
	sangat setuju	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	11	11.3	11.3	11.3
	tidak setuju	10	10.3	10.3	21.6
	kurang setuju	7	7.2	7.2	28.9
	setuju	6	6.2	6.2	35.1
	sangat setuju	63	64.9	64.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	21	21.6	21.6	21.6
	tidak setuju	6	6.2	6.2	27.8
	kurang setuju	4	4.1	4.1	32.0
	setuju	18	18.6	18.6	50.5
	sangat setuju	48	49.5	49.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	19	19.6	19.6	19.6
	kurang setuju	6	6.2	6.2	25.8
	setuju	7	7.2	7.2	33.0
	sangat setuju	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	16.5	16.5	16.5
	tidak setuju	6	6.2	6.2	22.7
	kurang setuju	3	3.1	3.1	25.8
	setuju	6	6.2	6.2	32.0
	sangat setuju	66	68.0	68.0	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	23	23.7	23.7	23.7
	tidak setuju	2	2.1	2.1	25.8
	kurang setuju	4	4.1	4.1	29.9
	setuju	10	10.3	10.3	40.2
	sangat setuju	58	59.8	59.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	18.6	18.6	18.6
	tidak setuju	6	6.2	6.2	24.7
	kurang setuju	1	1.0	1.0	25.8
	setuju	11	11.3	11.3	37.1
	sangat setuju	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	14.4	14.4	14.4
	tidak setuju	5	5.2	5.2	19.6
	kurang setuju	3	3.1	3.1	22.7
	setuju	8	8.2	8.2	30.9
	sangat setuju	67	69.1	69.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### LOCUS OF CONTROL

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	97	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0	0

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	24	24.7	24.7	24.7
	tidak setuju	3	3.1	3.1	27.8
	setuju	8	8.2	8.2	36.1
	sangat setuju	62	63.9	63.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	13.4	13.4	13.4
	tidak setuju	1	1.0	1.0	14.4
	kurang setuju	7	7.2	7.2	21.6
	setuju	6	6.2	6.2	27.8
	sangat setuju	70	72.2	72.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	17	17.5	17.5	17.5
	tidak setuju	4	4.1	4.1	21.6
	kurang setuju	6	6.2	6.2	27.8
	setuju	10	10.3	10.3	38.1
	sangat setuju	60	61.9	61.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	16.5	16.5	16.5
	kurang setuju	7	7.2	7.2	23.7
	setuju	7	7.2	7.2	30.9
	sangat setuju	66	68.0	68.0	99.0
	6.00	1	1.0	1.0	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	13.4	13.4	13.4
	kurang setuju	5	5.2	5.2	18.6
	setuju	8	8.2	8.2	26.8
	sangat setuju	70	72.2	72.2	99.0
	6.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	15	15.5	15.5	15.5
	tidak setuju	3	3.1	3.1	18.6
	kurang setuju	5	5.2	5.2	23.7
	setuju	7	7.2	7.2	30.9
	sangat setuju	67	69.1	69.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### OCB

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	97	97	97	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	15	15.5	15.5	15.5
	tidak setuju	2	2.1	2.1	17.5
	kurang setuju	4	4.1	4.1	21.6
	setuju	8	8.2	8.2	29.9
	sangat setuju	68	70.1	70.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	20	20.6	20.6	20.6
	tidak setuju	4	4.1	4.1	24.7
	kurang setuju	6	6.2	6.2	30.9
	setuju	9	9.3	9.3	40.2
	sangat setuju	58	59.8	59.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	24	24.7	24.7	24.7
	tidak setuju	1	1.0	1.0	25.8
	kurang setuju	5	5.2	5.2	30.9
	setuju	7	7.2	7.2	38.1
	sangat setuju	60	61.9	61.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	10	10.3	10.3	10.3
	tidak setuju	3	3.1	3.1	13.4
	kurang setuju	5	5.2	5.2	18.6
	setuju	5	5.2	5.2	23.7
	sangat setuju	74	76.3	76.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	16	16.5	16.5	16.5
	tidak setuju	4	4.1	4.1	20.6
	kurang setuju	5	5.2	5.2	25.8
	setuju	9	9.3	9.3	35.1



**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	13	13.4	13.4	13.4
	tidak setuju	2	2.1	2.1	15.5
	kurang setuju	5	5.2	5.2	20.6
	setuju	8	8.2	8.2	28.9
	sangat setuju	69	71.1	71.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	18.6	18.6	18.6
	tidak setuju	3	3.1	3.1	21.6
	kurang setuju	5	5.2	5.2	26.8
	setuju	8	8.2	8.2	35.1
	sangat setuju	63	64.9	64.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	18.6	18.6	18.6
	tidak setuju	2	2.1	2.1	20.6
	kurang setuju	2	2.1	2.1	22.7
	setuju	9	9.3	9.3	32.0
	sangat setuju	66	68.0	68.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	15	15.5	15.5	15.5
	tidak setuju	2	2.1	2.1	17.5
	kurang setuju	6	6.2	6.2	23.7
	setuju	6	6.2	6.2	29.9

	sangat setuju	68	70.1	70.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	20	20.6	20.6	20.6
	tidak setuju	2	2.1	2.1	22.7
	kurang setuju	2	2.1	2.1	24.7
	setuju	8	8.2	8.2	33.0
	sangat setuju	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	17	17.5	17.5	17.5
	kurang setuju	7	7.2	7.2	24.7
	setuju	8	8.2	8.2	33.0
	sangat setuju	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	18	18.6	18.6	18.6
	kurang setuju	8	8.2	8.2	26.8
	setuju	10	10.3	10.3	37.1
	sangat setuju	61	62.9	62.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

### X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	22	22.7	22.7	22.7
	tidak setuju	1	1.0	1.0	23.7
	kurang setuju	8	8.2	8.2	32.0
	setuju	9	9.3	9.3	41.2
	sangat setuju	57	58.8	58.8	100.0



## Discriminant Validity

	Job Satisfaction (Z)	Locus Of Control (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Y)	Self Efficacy (X1)
Self Efficacy (X1)	0.600	0.608	0.902	
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.718	0.805		
Locus Of Control (X2)	0.678			
Job Satisfaction (Z)				

## R Square

	R Square	R Square Adjusted
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.881	0.877
Job Satisfaction (Z)	0.785	0.781

## f Square

	Job Satisfaction (Z)	Locus Of Control (X2)	Organizational Citizenship Behavior (Y)	Self Efficacy (X1)
Self Efficacy (X1)	0.492		0.087	
Locus Of Control (X2)	0.116		1.082	
Job Satisfaction (Z)			0.000	
Organizational Citizenship Behavior (Y)				

## Path Coefficients

	Origin...	Sampl...	Standa...	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Self Efficacy (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.237	0.249	0.096	2.460	0.014
Self Efficacy (X1) -> Job Satisfaction (Z)	0.617	0.623	0.090	6.868	0.000
Locus Of Control (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.720	0.716	0.068	10.656	0.000
Locus Of Control (X2) -> Job Satisfaction (Z)	0.300	0.301	0.098	3.055	0.002
Job Satisfaction (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)	0.010	0.003	0.069	0.146	0.884

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals B...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format		
			Origin...	Sample ...	Standar...	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Self Efficacy (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Organizational Citizenshi...			0.006	0.001	0.043	0.144	<b>0.885</b>
Locus Of Control (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Organizational Citiz...			0.003	0.002	0.022	0.136	<b>0.892</b>

### Total Effects

Mean, STDEV, T-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals B...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Forr		
			Origina...	Sampl...	Standa...	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Self Efficacy (X1) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)			0.243	0.250	0.070	3.450	<b>0.001</b>
Self Efficacy (X1) -> Job Satisfaction (Z)			0.617	0.623	0.090	6.868	<b>0.000</b>
Locus Of Control (X2) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)			0.723	0.718	0.074	9.743	<b>0.000</b>
Locus Of Control (X2) -> Job Satisfaction (Z)			0.300	0.301	0.098	3.055	<b>0.002</b>
Job Satisfaction (Z) -> Organizational Citizenship Behavior (Y)			0.010	0.003	0.069	0.146	<b>0.884</b>

