

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)

SKRIPSI



OLEH
ASCHIYA' AFANDI
NIM: 16510021

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



OLEH

ASCHIYA' AFANDI

NIM: 16510021

**MALANG JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)**

SKRIPSI

Oleh

ASCHIYA' AFANDI

NIM: 16510021

Telah disetujui tanggal 12 Maret 2021

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP:197202122003121003

Mengetahui

Ketua Jurusan


Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP JOB SATISFACTION DAN KINERJA KARYAWAN*

(Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)

SKRIPSI

Oleh
ASCHIYA' AFANDI
NIM: 16510021

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 25 Maret 2021

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji: Ikhwan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan

()

Sekretaris/Pembimbing: Prof. Dr. H. Ach. Sani
Supriyanto, S.E., M. Si
NIP. 197202122003121003

()

Penguji Utama: Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP. 197911242009011007

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 19670816200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aschiya' Afandi
Nim : 16510021
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)

Adalah karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**Klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri

Malang, 08 Maret 2021



Hormat saya

Aschiya' Afandi

NIM: 16510021

PERSEMBAHAN

Tulisan skripsi ini saya persembahkan untuk
kedua orang tua tercinta, keluarga, guru, dosen, teman, sahabat dan semua orang
yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

Dengan keikhlasan dan ketulusan saya ucapkan

Matur Tampiasih

MOTTO

Selama itu baik menurutmu dan tidak menganggu atau mengusik orang lain, maka
jalani dengan sepenuh hati.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Locus of Control Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur)**” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadirat baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari beberapa pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani S., S.E., Msi. selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di kampus ini, berserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Kedua orang tua tercinta Ayah Parhanudin dan Ibu Ruaeda yang senantiasa memberi doa serta dukungan baik secara moril, materiil dan spiritual.
7. Saudara kandung tersayang Yadul Ulya dan Qonitatin Hafidha yang beperan sebagai pemberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga saya yang telah memberikan semangat dan motivasi agar saya dapat berproses dengan baik di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberi dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempunaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 08 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Maslah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1.Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2.Kajian Teoritis	23
2.2.1. Pengertian Locus of Control	23
2.2.1.1.Karakteristik Locus of Control.....	24
2.2.1.2.Indikator Locus of Control.....	25
2.2.1.3.Locus Of control dalam perspektif Islam.....	26
2.2.2. Organizational Citizenship Behavior	30
2.2.2.1.Definisi Organization <i>Citizenship Behavior</i> (OCB)	30
2.2.2.2.Dimensi Organization <i>Citizenship Behavior</i> (OCB).....	31
2.2.2.3.Indikator Organization <i>Citizenship Behavior</i> (OCB).....	34
2.2.2.4.Organizational <i>Citizenship Behavior</i> (OCB) dalam Perspektif Islam	35
2.2.3. Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)	36
2.2.3.1. Pengertian Job Satisfaction	36
2.2.3.2. Faktor-faktor Job Satisfaction	43
2.2.3.3.Job Satisfaction Dalam Perspektif Islam.....	48

2.2.4. Kinerja Karyawan	50
2.2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan	50
2.2.4.2. Pengukuran Kinerja Karyawan	51
2.2.4.3. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	59
2.3. Kerangka Konseptual	63
2.4. Hipotesis Penelitian	

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	68
3.2. Lokasi Penelitian	68
3.3. Populasi dan Sampel	68
3.3.1. Populasi	68
3.3.2. Sampel	69
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	69
3.5. Data dan Jenis Data	69
3.5.1. Data	69
3.5.2. Jenis Data	70
3.6. Teknik Pengumpulan Data	71
3.6.1. Teknik pengumpulan data	71
3.7. Definisi Operasional Variabel	71
3.8. Skala Pengukuran	75
3.9. Analisis Data	76
3.9.1. Analisis PLS (Partial Least Square)	76
3.9.2. Uji Mediasi	79

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil	81
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	81
4.1.1.1. Sejarah Perusahaan	82
4.1.1.2. Visi Misi, dan Tata Nilai	82
4.1.1.3. Struktur Organisasi	83
4.1.1.4. Deskripsi Jabatan	83
4.1.1.5. Program dan Kegiatan	85
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	87
4.3. Statistik Deskriptif Variabel	88
4.3.1. Locus of Control	89
4.3.2. Organizational Citizenship Behavior	89
4.3.3. Job Satisfaction	90
4.3.4. Kinerja Karyawan	91
4.4. Analisis Hasil PLS	92
4.4.1. Outer Model	92
4.4.1.1. Convergent Validity	92
4.4.1.2. Construct Validity	96
4.4.1.3. Discriminant Validity	97
4.4.1.4. Composite Reliability	99
4.5. Inner Model	100

4.6.Uji Mediasi.....	102
4.7.Pembahasan.....	103
4.7.1. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
4.7.2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan	106
4.7.3. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Intervening.....	107
4.7.4. Organizational <i>Citizenship Behavior</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Satisfaction</i>	108
BAB V PENUTUP	
5.1.Kesimpulan	110
5.2.Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang.....	22
Tabel 3.1 Definisi Operational Variabel	72
Tabel 3.2 Kretria Penilaian PLS	78
Tabel 4.1 Sumber Daya Aparatur 2021.....	83
Tabel 4.2 Pegawai Dispora Menurut Pangkat Dang Golongan	84
Tabel 4.3 Perogram dan Kegiatan Dispora	85
Tabel 4.4 Karaktristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.5 Karaktristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4.6 Stastistik Deskriptif Variable	88
Tabel 4.7 Locus of Control	89
Tabel 4.8 Organizationa Citizenship Behavior	89
Tabel 4.9 Job Satisfavtiom.....	90
Tabel 4.10 Kinerja Karyawan	91
Tabel 4.11 Loading Factors.....	93
Tabel 4.12 Loading Factors Final	94
Tabel 4.13 AVE	97
Tabel 4.14 Cross Loading	98
Tabel 4.15 Composite Reability dan Cronbach's Alpha.....	99
Tabel 4.16 Hubungan Langsung dan Tidak Lagsung	101
Tabel 4.17 R Square	102
Tabel 4.18 Uji Mwdiasi.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	83
Gambar 4.2 Diagram jalur outer model PLS	96
Gambar 4.3 Diagram jalur inner model PLS	100

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 Surat Penelitian
- Lampiran 3 Foto Penelitian
- Lampiran 4 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 5 Data Hasil Kuisioner Penelitian
- Lampiran 6 Biodata Mahasiswa

ABSTRAK

Afandi, Aschiya'. 2021. SKRIPSI judul: Pengaruh *Locus of Control Dan Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur).

Pembimbing Skripsi : Prof. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Kata Kunci : *Locus of Control, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*, Kinerja Karyawan

Tuntutan pekerjaan pada zaman milenial ini sangat tinggi memacu perusahaan untuk saling berlomba untuk menjadi yang terbaik, salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yang mana sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi, oleh karena itu diperlukan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia seperti *Locus Of Control, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* sebagai intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 orang dengan metode kuisioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of Control* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Afandi, Aschiya '. 2021. Thesis title: The Influence of Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Survey at the Office of Youth and Sports, East Lombok Regency).

Thesis Advisor : Prof. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, SE, M.Si.

Keywords : Locus of Control, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance.

Demands in this millennial era are very high, spurring companies to compete with each other to be the best, one of which is by improving the quality of human resources (HR), which are resources. humans are one of the most important things in the success of a company or organization. Human resources are a very important factor to improve the performance of a company or organization, therefore factors that can improve the quality of human resources are needed, such as Locus Control, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction.

This study aims to determine the effect of locus of control and organizational citizenship behavior on employee performance through job satisfaction as an intervening. This research uses quantitative methods. The population in this study were 78 people using questionnaires and interviews as data collection tools. The data analysis used in this research is partial least square-structural equation modeling (PLS SEM).

The results of this study indicate that locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Organizational citizenship behavior has a positive and insignificant effect on employee performance. Locus of Control through job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Organizational citizenship behavior through job satisfaction has a positive and insignificant effect on employee performance.

الملخص

أفدي ، أشية. 2021. عنوان الرسالة: تأثير من مركز الضبط وسلوك المواطنـة التنظيمية على أداء الموظـف بالرضا الوظيفـي كمتغير التـدخل) المسـح في مـكتب الشـباب والـرياـضـة، لـومـبـوكـ الشـرقـيـةـ رـيجـنـسـيـ).

مستشار الأطروحة : أ. دكتور. أحمد ساني سوبيـانـتو. SE ، M.Si ،
الكلمات الرئيسية : مركز التـحكـم ، سـلـوكـ المواطنـةـ التنـظـيمـيـةـ ، الرـضاـ الوـظـيفـيـالـعـلـمـ ، أـداءـ المـوـظـفـ.

متطلباتيـ هذا العـصـرـ الأـلـفـيـ مـرـفـعـةـ لـلـغـاـيـةـ ، مـاـ يـحـفـزـ الشـرـكـاتـ عـلـىـ التـنـافـسـ مـعـ بـعـضـهـاـ البعضـ لـتـكـونـ الأـفـضـلـ ، أحـدـهـاـ هوـ تـحـسـينـ جـوـدـةـ المـوـارـدـ البـشـرـيـةـ (ـ المـوـارـدـ البـشـرـيـةـ)ـ وهـيـ المـوـارـدـ ،ـ والـبـشـرـ منـ أـهـمـ الأـشـيـاءـ فيـ نـجـاحـ الشـرـكـةـ أوـ المـؤـسـسـةـ.ـ تـعـتـبـرـ المـوـارـدـ البـشـرـيـةـ عـامـلـاـ مـهـمـاــ فيـ تـحـسـينـ أـداءـ شـرـكـةـ أوـ مـؤـسـسـةـ ،ـ فـهـيـ مـنـ العـوـاـمـلـ الـضـرـورـيـةـ الـتـيـ يـمـكـنـ أـنـ تـحـسـنـ مـنـ جـوـدـةـ المـوـارـدـ البـشـرـيـةـ مـثـلـ *Locus of Control*ـ وـسـلـوكـ المواطنـةـ التنـظـيمـيـةـ وـالـرـضاـ الوـظـيفـيـ.

تـحـدـفـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ تـحـدـيدـ أـثـرـ مـوـقـعـ السـيـطـرـةـ وـسـلـوكـ المواطنـةـ التنـظـيمـيـةـ عـلـىـ أـداءـ المـوـظـفـ منـ خـلـالـ الرـضاـ الوـظـيفـيـ كـتـدـخـلـ.ـ يـسـتـخـدـمـ هـذـاـ الـبـحـثـ الأـسـلـيـبـ الـكـمـيـةـ.ـ كـانـ عـدـدـ السـكـانـ فيـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ 78ـ شـخـصـاـ بـاستـخـدـامـ الـإـسـتـيـانـاتـ وـالـمـقـابـلـاتـ كـوـسـيـلـةـ لـجـمـعـ الـبـيـانـاتـ.ـ كـانـ تـحـلـيلـ الـبـيـانـاتـ المـسـتـخـدـمـ فيـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ عـبـارـةـ عـنـ نـمـذـجـةـ مـعـادـلـةـ جـزـئـيـةـ مـرـبـعـةـ الشـكـلـ (PLS)ـ

SEM).

تـشـيرـ نـتـائـجـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ إـلـىـ أـنـ مـرـكـزـ التـحكـمـ لـهـ تـأـثـيرـ إـيجـابـيـ وـهـامـ عـلـىـ أـداءـ المـوـظـفـينـ.ـ سـلـوكـ المواطنـةـ التنـظـيمـيـةـ لـهـ تـأـثـيرـ إـيجـابـيـ وـغـيـرـ مـهـمـ عـلـىـ أـداءـ المـوـظـفـ.ـ مـوـضـعـ التـحكـمـ مـنـ خـلـالـ الرـضاـ الوـظـيفـيـ لـهـ تـأـثـيرـ إـيجـابـيـ وـهـامـ عـلـىـ أـداءـ المـوـظـفـ.ـ سـلـوكـ المواطنـةـ التنـظـيمـيـةـ مـنـ خـلـالـ الرـضاـ الوـظـيفـيـ لـهـ تـأـثـيرـ إـيجـابـيـ وـغـيـرـ مـهـمـ عـلـىـ أـداءـ المـوـظـفـ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Menelaah perkembangan zaman yang semakin modern, dunia usaha yang telah memasuki era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang ini, seringkali banyak ditemukan permasalahan terjadi dalam sebuah perusahaan, yang menyebabkan banyak perusahaan menghadapi hambatan bahkan sampai mengalami kegagalan antara lain disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan (Mangkunegara, 2005:7).

Dalam proses menjalankan sebuah organisasi tentu setiap instansi atau perusahaan akan berusaha supaya karyawan atau pegawainya dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya-nya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan

manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Mangkunegara, 2005:72). Hal demilikan dilakukan oleh perusahaan bertujuan agar perusahaan lebih mampu mengoptimalkan kemampuan karyawan atau pegawainya guna meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut.

Dengan kinerja yang bagus akan memberikan kontribusi positif terhadap instansi tersebut dan juga kepuasan bagi pegawainya. Wirawan (2009:5) mengatakan kinerja karyawan merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja* yang padanannya dalam Bahasa Inggris berarti *performance* diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Refrensi lain Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara A.P (2007:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan output yang sering dikaitkan dengan produktivitas. Mangkunegara A.P, (2007:9) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Kinerja karyawan merupakan *variabel* yang secara kasat mata mampu melihat bagaimana sebuah perusahaan dapat disebut sebagai perusahaan yang sudah maju ataupun tidak.

Tuntutan pekerjaan pada zaman milenial ini sangat tinggi memacu perusahaan untuk saling berlomba menjadi yang terbaik. Setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan bertanggungjawab. Tidak cukup hanya mampu bersaing dengan pekerja lainnya, kemampuan beradaptasi terhadap dunia pekerjaan sangat menentukan posisi seorang karyawan

jika tidak ingin tersingkirkan. Menurut Rotter di kutip oleh Achadiyah, dan Laily (2013) *Locus of Control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*internal Locus of Control*) ataukah berada pada genggaman tangan orang atau hal lainnya (*eksternal Locus of Control*). Ida dan Dwinta (2010) berpendapat bahwa orientasi *Locus of Control* dibedakan menjadi dua, yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. Dengan ciri-ciri pembawaan *Locus of Control* yang berada dalam kendalinya dan akan bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan akan menjadi potensi yang baik untuk proses adaptasi karyawan dalam menghadapi persaingan.

Organizational citizenship behavior sangat erat kaitannya dengan perilaku dan sikap karyawan, yang memiliki arti umum yaitu perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap segala hal yang mengedapankan kepentingan organisasi. Kusdi (2011:111) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberi nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi Luthans dalam Riani (2011:8). Kelancaran kinerja organisasi selalu dikaitkan dengan *efektivitas* dan *efisiensi*

pelaku organisasi dalam menjalankan tugas atas dasar tujuan terwujudnya apa yang telah menjadi rencana sebuah organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi sudah pasti akan menciptakan sebuah suasana yang nyaman bagi sesama karyawan. Kusdi, (2011:110) mengatakan kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational citizenship behavior* (OCB). Podsakoff, dkk. (2000) mengutarakan pendapatnya mengenai OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal : (1) meningkatkan produktivitas rekan kerja; (2) meningkatkan produktivitas manajerial; (3) menjadikan penggunaan organisasional lebih efisien untuk tujuan produktif; (4) mengurangi tingkat kebutuhan mengenai penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan pemeliharaan karyawan; (5) menjadi dasar untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antar anggota-anggota tim dan antar kelompok kerja yang efektif; (6) meningkatkan kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan SDM yang baik kinerjanya dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan wadah dan tempat bekerja yang menarik; (7) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (8) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi perubahan lingkungan bisnisnya.

Melihat perkembangan dan persaingan perusahaan yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya memperhatikan mengenai bagaimana mempertahankan kinerja, namun juga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat menjadi penilaian apakah akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Pada

dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan akan menjadi loyal terhadap perusahaan dikarenakan adanya hal yang diinginkan oleh karyawan tersebut tersedia pada tempat atau lingkungan bekerjanya. Hal itulah yang dinamakan kepuasan karena terpenuhinya harapan dari karyawan dalam perusahaan tersebut atau bahkan segala hal yang tersedia dalam perusahaan melebihi harapan dari karyawan.

Seperti apa yang difirmankan Allah SWT dalam surat Al-Qashash ayat 77:

وَمَبْتَغِيَمَا وَإِنَّكَ اللَّهُ الْمَدْرَارُ أَلْءَاهِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia ini dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-Qashash Ayat 77).

Kepuasan kerja sebagai suatu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, kepuasan kerja yang berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka, Winardi (2001:83). Sebagian hidup karyawan dapat dikatakan berada dalam lingkungan perusahaan, Oleh sebab itu, kepuasan kerja harus menjadi perhatian yang sangat serius oleh seorang pemimpin guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, Supriyanto, dkk. (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian OCB menjadi pemediasi pengaruh antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian Putri dan Utami (2017) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Lestari dan Ghaby (2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain Hermawan dan Kaban (2014), berpendapat bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Amalini, dkk. (2017) menyatakan bahwa *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan *locus of control* internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena masih ditemukan perbedaan hasil penelitian antara peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat Pengaruh *Locus of Control* dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap *Job Satisfaction* dan Kinerja menjadi judul penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction*?

4. Apakah OCB berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction?*

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung OCB terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction*.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara umum peneliti membagi manfaat penelitian menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis:

1. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada internal perusahaan dan memberikan referensi kepada perusahaan mengenai cara pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

1) Bagi Mahasiswa Jurusan Manajemen Pemasaran

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya atau bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian

tentang *Locus Of Control, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction*, dan Kinerja Karyawan serta literatur untuk menambah ilmu pengetahuan.

2) Bagi Masyarakat

Penelitian ini bermnafaat sebagai sarana informasi tentang serta dapat menambah pengetahuan Manajemen khususnya bidang Sumber Daya Manusia dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Locus of Control, Organizational Cotozenship Behavior, dan Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang *Locus of Control, Organization Citizenship, Job Satisfaction*, dan Kinerja Karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Supriyanto, dkk. (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Supriyanto, dkk. (2019) yang berjudul *Do Organizational Citizenship Behavior and Work Satisfaction mediate the Relationship Between Spiritual Leadership and Employee Performance?* pada Bank BRI Syariah Malang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden menggunakan kuesioner dan penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Analisis yang digunakan adalah Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, OCB memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. pada nilai t hitung didapatkan angka 1,717 dengan p-value $0,087 > 5\%$, yang berarti kepemimpinan Spiritual secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Statistik uji Sobel menunjukkan angka 14,83365584 untuk hubungan kepemimpinan Spiritual dan kinerja karyawan. Ini lebih besar dari t tabel (1,96) dan probabilitas dua sisi $0,0 < 0,05$, yang berarti OCB bertindak sebagai variabel mediasi.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Anna Suzana (2017)

Anna Suzana, (2017) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. Menggunakan SPSS sebagai alat menghitung atau mengolah data. Pada analisis deskriptif variabel organizational citizenship behavior, terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk mengukurnya. Dalam uji reliabilitas faktor *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,9 yakni lebih dari nilai *Cronbach Alpha* minimal sebesar 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior* sudah *reliabel*. *Cronbach Alpha* yang dihasilkan untuk uji reliabilitas faktor kinerja adalah sebesar 0,932, yakni lebih dari 0,60. Hal ini juga berarti bahwa kuesioner faktor Kinerja sudah *reliabel*. Nilai mean menunjukkan angka 80,04 yang memiliki arti bahwa rata-rata jawaban responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 80,04. Berdasarkan interpretasi rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada tabel 3.6, nilai rata-rata 80,04 berada pada interval 64,9 – 80,1. Maka dapat dinyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon dinilai baik atau tinggi.

3. Henis Fiqih Amalini (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Amalini, dkk. (2017) Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Penelitian ini

menggunakan *Stratified Random Sampling*. sebagai teknik pengumpulan data. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Kategori penelitian ini termasuk dalam penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. variabel internal locus of control memperoleh grand mean sebesar 4,04 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang memiliki internal locus of control yang baik. variabel external locus of control memperoleh grand mean sebesar 2,95 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang memiliki external locus of control yang cukup. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $3,963 > t_{tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,000 ($sig < 0,05$) sehingga hasil uji tersebut menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $-1,082 < t_{tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,283 ($sig > 0,05$) maka hasil uji tersebut menunjukkan bahwa external locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $5,359 > t_{tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,000 ($sig < 0,05$) maka hasil uji tersebut menunjukkan bahwa internal locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $-1,187 < t_{tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,239 ($sig > 0,05$) maka hasil uji tersebut menunjukkan bahwa external locus of control berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $1,305 < t_{tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai sig. sebesar 0,197 ($sig > 0,05$) maka hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Ary dan Sriathi (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) dengan judul Pengaruh Self Efficacy Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. merupakan penelitian bersifat asosiatif yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y). Variabel bebas penelitian ini adalah self efficacy (X1) dan locus of control (X2). Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif, yaitu: hasil survei dan wawancara yang dilakukan dengan manajer sumber daya manusia perusahaan Ramayana Mal Bali. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh self efficacy(X1), locus of control(X2) dan kinerja(Y). Metode ini diuji menggunakan sistem komputer berupa spss.21. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Hasil analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 4.045. Nilai Sig t 0,000 $< 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti locus

of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel locus of control mengindikasikan bahwa apabila locus of control meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

5. Putri dan Utami (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Putri dan Utami (2017) dengan judul Pengaruh Organizational citizenship behavior (OCB) Terhadap Kinerja yang mengambil studi kasus pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan teknik yang sesuai dengan pendekatan dan metode yang dipilih, yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah pedoman kuesioner. Pengujian instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial yakni analisis regresi linier berganda bilang sampel Nonprobibality Sampling dimana sampel yang dipilih sudah ditentukan.

6. Lestari dan Ghaby (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Lestari dan Ghaby, (2018) yang berjudul Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PG Krebet Baru Malang. Penelitian ini

menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan teknik *Stratified Random Sampling* sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur 0,700 dan *p* value < 0,01, sehingga disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja atau H1 diterima. Koefisien determinasi (*R*12) menunjukkan 0,49 bahwa 49% variansi kepuasan kerja dijelaskan oleh OCB. Selanjutnya pengujian H2 memperlihatkan bahwa OCB (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur 0,40 dan *p*-value < 0,01, sehingga H2 diterima. Kemudian kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan nilai koefisien jalur 0,30 dan *p*-value < 0,01, sehingga H3 diterima. Koefisien determinasi (*R*22) sebesar 0,42 yang mengindikasikan bahwa 42% variansi kinerja karyawan dijelaskan oleh OCB dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Supriyanto, dkk. (2019) Do <i>Organization al Citizenship Behavior and Work Satisfaction mediate The Relationship Between Spiritual Leadership and Employee Performance?</i>	<i>Organization al Citizenship Behavior, Work Satisfaction, Spiritual Leadership, dan Employee Performance</i>	Menggunakan analisis <i>Partial Least Square</i>	Model dalam jalur analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan Spiritual (X) tidak mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (uji-t) dari nilai-p 0,087 atau 8,7%.

				P-value 0,087> 0,05 berarti hasilnya tidak signifikan atau tidak memiliki efek langsung.
2	Anna Suzana, (2017) Pengaruh <i>Organization al Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Organization al Citizenship Behavior (OCB)</i> dan kinerja karyawan	Desk research dengan melakukan telaah <i>literature</i> , aturan, kebijakan dan hasil studi yang relevan dan metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang meneliti status sekelompok manusia, status objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa masa sekarang.	<i>Organization al citizenship behavior</i> di TASPEN Cirebon memiliki nilai rata-rata yang dapat dikategorikan baik atau tinggi mendekati interval sangat baik atau sangat tinggi, dengan persepsi karyawan yang seragam atau sama. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa karyawan TASPEN Cirebon pada umumnya memiliki <i>organization al citizenship behavior</i> yang tinggi. Begitu juga dengan kelima dimensi yaitu altruism, conscientiousness, sportsmanship, civic virtue, dan courtesy beserta masing-masing indikatornya pun tergolong baik

				atau tinggi. Bahkan, dua dimensi yaitu civic virtue dan courtesy menunjukkan nilai rata-rata sangat baik atau tinggi. Secara keseluruhan, mayoritas karyawan di TASPEN Cirebon mempunyai kinerja yang baik dengan persepsi yang seragam atau sama.
3	Amalini, dkk. (2017) Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja	<i>Locus of Control</i> , Kepuasan Kerja, dan Kinerja	Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (Explanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif.	<ol style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa external <i>Locus Of Control</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

				<p>karyawan.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internal <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa external <i>Locus of Control</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara</p>
--	--	--	--	---

				internal <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,060 $< 0,561$ atau lebih kecil dari pengaruh langsung. 7. Kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara external <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $-0,016 < -0,113$ atau lebih kecil dari pengaruh langsung.
4	Restu Ary, dkk. (2019) Pengaruh Self Efficacy Dan <i>Locus of</i>	<i>Self Efficacy</i> <i>Locus of Control</i> , dan Kinerja	Penelitian merupakan penelitian bersifat asosiatif	Self efficacy berpengaruh

	<i>Control Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Karyawan	yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih	positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan self efficacy maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif. Locus of control mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan locus of control maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.
5	Putri Dalian Dan Utami Nayati, (2017) Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior</i> dan Kinerja	Oeganizational Citizenship Behavior dan Kinerja	Penelitian ini menguji keterkaitan antara variabel independen dan	1. Hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh

	<p><i>behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja</p>	<p>variabel dependen mengenai pengaruh <i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) dan kinerja karyawan pada RS Baptis Batu dengan menggunakan metode eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukkan variabel Altruism (X1), Conscientious nes (X2), Sportsmanshi p (X3), Courtesy (X4), Civic virtue (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. variabel Altruism (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ruang rawat inap RS Baptis Batu. Faktor yang memiliki pengaruh paling tinggi dalam variabel ini adalah mengantikan rekan kerja yang tidak</p>
--	---	---	--

				<p>masuk.</p> <p>3. adanya pengaruh signifikan dari variabel Conscientious nes (X2) terhadap kinerja karyawan. Dalam variabel ini faktor yang mempengaruhi di dominasi oleh dua faktor, yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dan kesigapan hadir jika dibutuhkan</p> <p>4. adanya pengaruh signifikan dari variabel Sportsmanshi p (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengujian variabel sportsmanship (X3), faktor yang mempengaruhi paling tinggi adalah faktor menanggapi masalah sesuai dengan porsinya.</p> <p>5. pengaruh</p>
--	--	--	--	---

				<p>tidak siginifikan antara variabel Courtesy (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel courtesy dalam penelitian ini didukung oleh dua variabel yang memiliki pengaruh sama besarnya yaitu mengikuti perubahan dalam organisasi dan mengikuti perkembanga n organisasi.</p> <p>6. adanya pengaruh siginifikan dari variabel Civic virtue (X5) terhadap Kinerja Karyawan (Y). faktor yang memberikan pengaruh paling tinggi adalah faktor membantu kebersamaan di tempat kerja.</p>
--	--	--	--	--

6	<p>Lestari Rahayu dan Ghaby Fithriyah, (2018) Pengaruh <i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p><i>Organization al citizenship behavior</i>, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik stratified random sampling.</p>	<p>Hasil penelitian disimpulkan bahwa makin baik <i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) karyawan PG Krebet Baru Malang maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. <i>Organization al citizenship behavior</i> (OCB) tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik.</p>
---	---	--	---	---

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Tabel 2.2) dapat disimpulkan antara masing-masing jurnal hampir disemua penelitian terdapat variabel *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Satisfaction* dan Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang, antara lain:

Tabel 2.2

Permasaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Persamaan	Variabel Bebas	<i>Locus of Control</i>
Perbedaan	Lokasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supriyanto, (2019) pada Bank BRI Syariah Mang 2. Amalini, dkk., (2017) pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. 3. Ary dan Sriathi, (2019) pada Ramayana Mall Bali. 4. Aschiya' Afandi (2020) pada PT. Dwi PT. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur
	Dimensi Pengukuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supriyanto (2019) menggunakan dimensi pengukuran <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, <i>Work Satisfaction</i>, <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Employee Performance</i> 2. Amalini, dkk., (2017) menggunakan dimensi pengukuran <i>Locus of Control</i>, Kepuasan Kerja, dan Kinerja 3. Ary dan Sriathi, (2019) menggunakan dimensi pengukuran <i>Self Efficacy Locus of Control</i>, dan Kinerja Karyawan 4. Aschiya' Afandi (2020) menggunakan dimensi pengukuran <i>Locus of Control</i>, <i>Organizational Citizenship Behavior</i>, <i>Job Satisfaction</i> dan Kinerja Karyawan.

2.2.Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian *Locus of Control*

Konsep mengenai *Locus Of Control* pertama kali dikemukakan oleh Julian Rotter seorang ahli dalam pembelajaran sosial. Konsep *Locus of Control* dari Rotter ini menjelaskan bahwa seseorang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal atau faktor eksternal. Rotter dalam Hendri (2011) juga menyatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Seseorang dengan *Locus of Control* internal cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada kontrol diri mereka sendiri, sedangkan seseorang dengan *Locus Of Control* eksternal lebih cenderung menganggap faktor luar merupakan penyebab peristiwa yang terjadi pada diri mereka.

Menurut Petri (1981: 89) *Locus of Control* merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju eksternal. Kedua tipe *Locus Of Control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk memiliki salah satu tipe tertentu. Selain itu *Locus of Control* tidak bersifat statis tetapi juga dapat berubah. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya. Pendapat tersebut juga didukung oleh Lina dan Rosyid, (1997: 8) yang menyatakan bahwa *Locus of Control* memiliki sifat yang kontinyu. Internalitas individu yang tinggi akan disertai dengan melemahnya eksternalitas, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan kajian di atas maka pengertian *Locus of Control* adalah suatu sifat kepribadian seseorang dalam

menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor ekternal.

2.2.1.1.Karateristik *Locus of Control*

Menurut konsep yang dikemukakan oleh Crider M. Nur Ghufron & Rini Risnawati (2010: 23 – 24) terdapat perbedaan karakteristik diantara dua tipe tersebut, yaitu:

- 1) *Locus of Control* internal
 - a) Suka bekerja keras.
 - b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah.
 - d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
 - e) Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan.
- 2) *Locus of Control* eksternal
 - a) Kurang memiliki inisiatif.
 - b) Mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - c) Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar.
 - d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

Seseorang yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki kecenderungan untuk lebih melakukan suatu usaha dan memiliki faktor

kemampuan yang lebih dominan. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Selain itu apabila mereka mengalami keberhasilan maka seseorang dengan *Locus of Control* internal ini akan merasa bangga atas pencapaian keberhasilan tersebut dan lebih menghargai prestasi yang telah mereka raih. Sebaliknya dengan orang yang memiliki *Locus of Control* eksternal akan cenderung menyalahkan lingkungan sekitar apabila mereka mengalami kegagalan, karena mereka percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan disebabkan oleh faktor di luar diri mereka.

Locus of Control ini memiliki peranan bagi seseorang untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa datang. Seseorang dengan *Locus of Control* internal akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan, sementara seseorang dengan *Locus of Control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena merasa tidak mampu.

2.2.1.2.Indikator *Locus of Control*

Menurut Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuang, dkk. (2010). *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control* internal dan eksternal. terdapat aspek-aspek yang menjadi indikator *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal, yaitu sebagai berikut:

1. *Locus of Control* internal

- a) Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas.
- b) Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas dan mencapai prestasi.
- c) Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

2. *Locus of Control* eksternal

- a) Kurang suka berusaha dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan soal-soal atau tugas.
- b) Kurang memiliki inisiatif.
- c) Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dan pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan).

2.2.1.3. *Locus Of Control* Dalam Perspektif Islam

Dalam Pandangan Islam *Locus of Control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa - peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atau faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa. Dalam islam menanam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan akan menjadikan seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah di dalam surat Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبُتُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بَقَوْمٌ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِعَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا هُمْ مِنْ ذُونِهِ مِنْ وَالِّ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan- amalannya dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidakakan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka”. (Q.S Ar-ra’ad: 11).

Berdasarkan ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manusia sudah sewajarnya untuk memiliki sikap senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri.

Allah SWT telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh - sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah

dalam berusaha harus kita terapkan. Allah berfirman dalam Al- Qur'an surat An-Najm ayat 39-41:

وَأَن لَّيْسَ لِلنَّاسِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (40). Dan ahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (41) Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna "(Q.S. An-Najm: 40-41).

Seseorang yang memiliki orientasi *Locus of Control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqoroh ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا هَمًا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari ebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya". (Q.S. Al-Baqoroh: 286).

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *Locus of Control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

Allah Swt melarang hamba-Nya untuk bersikap putus asa (pesimis), karena sikap berputus asa bukanlah ciri hati seorang mukmin akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Yusuf ayat 87:

يُبَيِّنُ أَدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا
الْقَوْمُ الْكُفَّارُونَ

“Sesungguhnya tiada berputus asa dari Rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir” (Q.S Yusuf: 87).

Allah juga berfirman dalam surat Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَخْرُبُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

“Janganlah kamu bersikap lemah (pesimis), dan janganlah (pula) kamu bersedih hati padahal kamulah orang - orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang - orang yang beriman” (Q.S Ali Imran: 139).

Dalam firman-Nya tersebut, talah dijelaskan bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggi derajatnya, oleh karenanya Allah melarang manusia yang beriman menjadi seorang yang lemah, mudah putus asa. Keimanan dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang, sehingga menjadikannya tahan menghadapi ujian dalam hidup dan mampu menerima keadaan dirinya dengan apa adanya. Dan dirinya akan terhindar dari sikap pesimis dan mudah putus asa.

2.2.2. *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

2.2.2.1. Definisi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Definisi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Organ dalam Djati (2009: 22) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Menurut Organ dalam Djati (2009: 22), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal menurut Organ dalam Ahdiyana (2006: 2). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu menurut Aldag & Resckhe dalam Siregar (2010: 9). Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang OCB maka penulis menarik kesimpulan bahwa OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

2.2.2.2. Dimensi *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

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

a. *Altruism* (ketidakegoisan)

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pribadinya. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan yang bukan dari tanggungjawabnya.

b. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini mengarah ke perlaku yang melibih dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.

c. *Sportmanship* (sikap sportif)

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat sportsmanship yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

d. *Courtesy* (Kesopanan)

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

e. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam mengkontribusikan pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

Podsakoff, dkk. dalam Hastaningsih (2007: 13) menyatakan bahwa indicator-indikator dari OCB adalah:

- a. *Helping behaviour*, yaitu perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
- b. *Sportmanship*, bersifat sportif, jujur dan tanggungjawab.

- c. *Individual initiative*, yaitu selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- d. *Civic virtue*, seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- e. *Organizational commitment*, memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah ke perusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.
- f. *Complacence*, memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.
- g. *Personal development*, selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Sedangkan Graham dalam Ahdiyana (2006: 3) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

- a. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- b. Loyalitas (*Loyality*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- c. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Partisipasi terdiri dari:

1. Partisipasi sosial yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya: selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
2. Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dengan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya: memberi masukan pada organisasi dan memberi dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan organisasi.
3. Partisipasi fungsional, yang menggambarkan kontribusi karyawan yang melebihi standar kerja yang diwajibkan. Misalnya: kesukarelaan untuk melaksanakan tugas ekstra, bekerja lembur untuk menyelesaikan proyek penting, atau mengikuti pelatihan tambahan yang berguna bagi pengembangan organisasi.

2.2.2.3.Indikator *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Penelitian ini akan menggunakan teori tentang OCB dari Organ dalam Djati (2009: 22) yaitu 5 dimensi tentang OCB. Dimensi-dimensi itu adalah *altruism* (ketidakegoisan), *conscientiouness* (sifat berhati-hati), *sportsmanship* (sikap *sportif*), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (moral kemasyarakatan). Penggunaan teori ini dikarenakan kecocokan antara studi penelitian dan juga teori yang ada. Penelitian-penelitian terdahulu yang mengambil tema tentang OCB juga banyak yang menggunakan teori dari Organ. Penelitian yang menggunakan teori tersebut adalah *The Influence of the Morale and the Commitment of*

Administration Staff Towards the Organizational citizenship behavior and its Impact Towards Service Quality Performance at Private Universities in Surabaya-Indonesia oleh Djati pada tahun 2009 dan Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* oleh Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati pada tahun 2004.

2.2.2.4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Islam*

Seorang manusia yang dikenal dengan makhluk sosial sudah pasti akan membutuhkan orang lain dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Tak hanya sebagai teman dalam kesendirian, tetapi juga *partner* dalam melakukan sesuatu, seperti aktivitas ekonomi, social, budaya, politik maupun amal perbuatan yang terkait dengan ibadah kepada Tuhan. Atas dasar hal itu lah yang menjadikan terciptanya hubungan untuk saling tolong menolong antara manusia satu dengan yang lainnya.

يَأَيُّهَا أَلْذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحِلُّوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا أَلْشَهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدِيَ وَلَا أَلْفَلِيَ وَلَا ءَامِينَ أَلْبَيْتَ الْحَرَامَ
يَبْتَعُونَ فَضْلًا مِّنْ رَّحْمَمْ وَرِضْوَنًا وَإِذَا حَلَّتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجِرِمُكُمْ شَيْئًا قَوْمٌ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوِنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعَدْوَنِ وَأَتَقْوُا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

"Hendaklah kamu tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan, dan janganlah saling membantu dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertaqwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras dalam hukuman-Nya". (Q.S Al Maidah: 2).

Melalui ayat ini Allah SWT. memerintahkam umat manusia untuk saling membantu, tolong menolong dalam mengerjakan kabaikan/kebajikan dan ketaqwaan. Sebaliknya Allah melarang kita untuk saling menolong dalam melakukan perbuatan dosa dan pelanggaran. Sebagai contoh sikap saling menolong dlm kebaikan & ketakwaan, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: Bantulah saudaramu, baik dalam keadaan sedang berbuat zhalim atau sedang teraniaya. Timbul pertanyaan: “Wahai Rasulullah, kami akan menolong orang nan teraniaya. Bagaimana menolong orang nan sedang berbuat zhalim?” Beliau menjawab: “Dengan menghalanginya melakukan kezhaliman. Itulah bentuk bantuanmu kepadanya.” [HR. al-Bukhâri]

Dalam hadits lain, beliau Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam bersabda: “Orang nan menunjukkan (sesama) kepada kebaikan, ia bagaikan mengerjakannya.” [HR. Muslim].

Orang berilmu membantu orang lain dengan ilmunya. Orang kaya membantu dengan kekayaannya. Dan hendaknya kaum Muslimin menjadi 1 tangan dalam membantu orang nan membutuhkan. Jadi, seorang Mukmin setelah mengerjakan suatu amal shalih, berkewajiban membantu orang lain dengan ucapan atau tindakan nan memacu semangat orang lain untuk beramal.

2.3.Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi

individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan (Sutrisno, 2011:73).

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley dan Yukl, 2005: 129).

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002: 36). Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Munandar, 2006 : 350). Hal tersebut senada dengan yang disampaikan Davis bahwa” *Job Satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings with which employees view their work*” (Davis dan Newstrom, 1989: 176).

Locke (1976) dalam Luthans, (2006: 243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dinilai penting. Locke menyimpulkan dari batasan tersebut bahwa ada dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan pekerjaan. Yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar (Munandar 2006: 350).

Mengenai definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman. Pada intinya, Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman dalam pekerjaan serta harapan-harapannya. Ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian harapannya terpenuhi membentuk sikap positif bagi pekerjanya, begitu pula sebaliknya ketika tingkat kepuasan kerja rendah dan pencapaian harapan tidak maksimal dalam pekerjaannya menimbulkan sikap negatif bagi pekerja tersebut. Derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka. Disamping itu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar

Jadi pada dasarnya kepuasan kerja adalah sidat individual karena masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya.

Tiffun (1958) dalam Sutrisno, (2011 :76) berpendapat kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan Untuk itu, terdapat berbagai teori yang sudah dikenal sebagai dasar teori kepuasan kerja.

Seperti disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Dengan melihat sisi psikologis individu karyawan, maka ada 3 teori kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori keadilan (*equity theory*), teori pertentangan (*discrepancy theory*) dan teori dua faktor (*two factors theory*). (Rivai, 2009: 856)

1. Teori Keadilan (*equity theory*) Robbins (2002 : 65) menjelaskan bahwa dalam *Equity theory*, karyawan membandingkan apa yang mereka berikan (*input*) ke dalam suatu situasi kerja terhadap apa yang mereka dapatkan (*outcome*) dari pekerjaan tersebut dan kemudian membandingkan rasio input-outcome rekan kerja sejawatnya. Jika mereka menganggap rasio input-outcome mereka sama dengan orang lain, keadaan tersebut dianggap adil. Jika rasio tidak sama, rasa ketidakadilan muncul sehingga karyawan cenderung melihat diri mereka sendiri kurang diberi penghargaan. Bila ketidakadilan terjadi, karyawan akan berusaha untuk melakukan koreksi. Karyawan pada

umumnya selalu ingin membandingkan apa yang mereka dapat dengan orang lain. Ketika pendapatan orang lain ternyata lebih besar, maka ia akan membandingkan upaya, pengalaman, pendidikan dan kompetensi yang ia berikan dengan orang lain berikan. Perbandingan tersebut lalu disesuaikan dengan nilai-nilai kewajaran dalam dirinya. Jika dianggap tidak wajar, maka akan timbul rasa ketidakadilan, namun bila dianggap wajar maka akan dirasa adil bagi mereka. Teori ini mempunyai komponen utama, yaitu input, dan outcome. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaanya, seperti pendidikan, dan pengalaman yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil atau outcome adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, penghargaan, kesempatan untuk berhasil dan aktualisasi diri. (Rivai, 2009 : 856-857). Jadi, teori ini menekankan jika seseorang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja tergantung pada acuan yang ada.

2. Teori Pertentangan (discrepancy theory) dikemukakan pertama kali oleh Porter dan dikembangkan oleh Locke yang dikenal dengan Locke's Value Theory. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan apa yang dirasakan. Sedangkan menurut Locke, seorang individu merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang

pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan kenyataannya (Munandar, 2006: 354-355). Jadi, discrepancy theory adalah ketidaksesuaian atau pertentangan antara semua aspek pekerjaan yang dimiliki dengan semua aspek yang diinginkan, semakin besar perbedaan maka semakin kecil kepuasan pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin kecil perbedaan maka pegawai akan semakin puas. Dengan demikian pegawai akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan.

3. Teori Dua Faktor (*two factors theory*) teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ini memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator *intrinsic* dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor *extrinsic* (Gibson, Ivanevich, Donelly, 1996: 185). Teori ini diajukan oleh ahli psikologi Frederick Herzberg dengan keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah sesuatu yang mendasar dan sikap seseorang terhadap pekerjaan akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalannya. Herzberg melakukan penelitian dengan pertanyaan, "Apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya?" meminta karyawan untuk menjelaskan dengan rinci situasi kerja yang membuat mereka merasa luar biasa baik atau buruk. Jawaban-jawaban dari pertanyaan tersebut telah dikategorisasikan, dan disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan ketika orang merasa baik tentang pekerjaannya benar-benar berbeda

dengan jawaban yang diberikan ketika mereka merasa buruk. Karakteristik tertentu cenderung konsisten berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor intrinsik terlihat berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menghubungkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya, responden yang tidak puas cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor dari luar (*ekstrinsik*). Faktor-faktor intrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut dicirikan oleh F. Herzberg sebagai faktor-faktor motivasi terdiri dari Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Tanggung jawab (*responsibility*), Kesempatan untuk maju (*advancement*), Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), Kemungkinan untuk mengembangkan diri (*possibility of growth*) (Herzberg, 1973: 213-216). Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang cenderung dapat menimbulkan ketidakpuasan, di cirikan oleh Herzberg sebagai faktor higienis (*hygiene factors*), yaitu Gaji (*salary*), Rasa aman dalam pekerjaan (*job security*), Kondisi Kerja (*working condition*), Status, Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), Supervisi (*supervision*), Hubungan Interpersonal (*interpersonal relations*) (Herzberg, 1973: 216-218).

Secara singkat, teori dua faktor Herzberg:

- a. Mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda.

- b. Faktor motivator merupakan pemacu agar seseorang bekerja dengan baik. Namun apabila hal-hal yang termasuk dalam kelompok motivator tidak dipenuhi, maka hal ini akan mengurangi kepuasan tetapi tidak menimbulkan ketidakpuasan.
- c. Faktor hygiene akan selalu menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja apabila hal-hal yang termasuk di dalam kelompok hygiene tidak dipenuhi atau tidak adil (tidak sepadan) dalam pemberiannya. Akan tetapi jika sudah terpenuhi atau adil (sepadan) dalam pemberiannya tidak juga menimbulkan kepuasan kerja. Sebagai contoh, kenaikan gaji tidak akan memberikan kepuasan kerja, tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.
- d. Kelompok motivator terkait dengan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Di lain sisi, kelompok hygiene berhubungan dengan kebutuhan sosial, rasa aman, dan kebutuhan mempertahankan hidup.

2.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2001: 149-150) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Kerja Yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai kerja

mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, tapi yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama halnya pula, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan

rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukan suatu minat pribadi pada mereka.

Sedangkan menurut Smith, Kendall, dan Hullin selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. (Judge, Bono, & Locke, 2000: 237-249) Jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. (Shalley, Gilson & Blum, 2000: 215-223).

Pada tingkat yang lebih pragmatis, perkembangan karir (tanpa promosi) merupakan hal yang paling penting untuk karyawan muda dan tua, sehingga hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja atas kesempatan yang sama. Jadi, akan ada kepuasan kerja apabila perkembangan karir merupakan kesempatan yang sama bagi karyawan muda dan tua.

2. Gaji.

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting tetapi tidak begitu berpengaruh. Suatu alasan yang tidak terelakkan adalah kebanyakan karyawan bahkan tidak mengetahui seberapa banyak mereka menerima benefit. Selain itu, cenderung menganggap remeh benefit karena mereka tidak menyadari nilai moneter yang signifikan. Jadi, yang terpenting dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah nilai gaji yang diberikan perusahaan. Namun benefit akan menambah kepuasan jika diberikan sepadan dengan kinerja karyawan tersebut.

3. Kesempatan promosi.

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa promosi eksekutif mungkin lebih

memuaskan daripada promosi yang terjadi pada level bawah organisasi. Selain itu, dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional belakangan ini tidak lagi terjadi. Karyawan berada dalam paradigma baru yakni bukan hanya promosi tradisional yang tidak tersedia, tetapi promosi tersebut tidak seperti yang mereka harapkan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan.

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Untuk saat ini dapat dikatakan ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

Dimensi lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dalam banyak kasus, cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5. Rekan kerja.

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang” kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Vegt, dkk. (2001) mengatakan kelompok kerja yang ”baik” atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Akan tetapi, faktor tersebut bukan hal penting bagi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika kondisi yang terjadi adalah orang sulit untuk bekerjasama, maka faktor itu mungkin memiliki efek negatif pada kepuasan kerja.

2.3.4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dalam Perspektif Islam

Seorang manusia yang dikenal dengan makhluk sosial sudah pasti akan membutuhkan orang lain dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Tak hanya sebagai teman dalam kesendirian, tetapi juga *partner* dalam melakukan sesuatu, seperti aktivitas ekonomi, social, budaya, politik maupun amal perbuatan yang terkait dengan ibadah kepada Tuhan. Atas dasar hal itu lah yang menjadikan terciptanya hubungan untuk saling tolong menolong antara manusia satu dengan yang lainnya.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحِلُّو شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا أَلْشَهْرُ الْحُرَمَ وَلَا الْمُهْدَى وَلَا الْقَلْعَدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتَ الْحُرَمَ

يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّحْمَنْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَّلُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَبْرِمَنُكُمْ شَتَّانٌ قَوْمٌ أَنْ صَدُوْكُمْ عَنِ

الْمَسْجِدُ الْحَرَامُ أَنْ تَعْتَدُواْ وَتَعَاوَنُواْ عَلَىٰ أُلُّٰمٰ وَالْعُدُوْنِ وَاتَّقُواْ اللَّهَ۝

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

” Hendaklah kamu tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan, dan janganlah saling membantu dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertaqwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras dalam hukuman-Nya ” (Q.S Al Maidah: 2).

Melalui ayat ini Allah SWT. memerintahkam umat manusia untuk saling membantu, tolong menolong dalam mengerjakan kabaikan/kebajikan dan ketaqwaan. Sebaliknya Allah melarang kita untuk saling menolong dalam melakukan perbuatan dosa dan pelanggaran. Sebagai contoh sikap saling menolong dlm kebaikan & ketakwaan, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: Bantulah saudaramu, baik dalam keadaan sedang berbuat zhalim atau sedang teraniaya. Timbul pertanyaan: “Wahai Rasulullah, kami akan menolong orang nan teraniaya. Bagaimana menolong orang nan sedang berbuat zhalim?” Beliau menjawab: “Dengan menghalanginya melakukan kezhaliman. Itulah bentuk bantuanmu kepadanya.” [HR. al-Bukhâri]

Dalam hadits lain, beliau Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam bersabda:

Orang nan menunjukkan (sesama) kepada kebaikan, ia bagaikan mengerjakannya. [HR. Muslim].

Orang berilmu membantu orang lain dengan ilmunya. Orang kaya membantu dengan kekayaannya. Dan hendaknya kaum Muslimin menjadi 1

tangan dalam membantu orang nan membutuhkan. Jadi, seorang Mukmin setelah mengerjakan suatu amal shalih, berkewajiban membantu orang lain dengan ucapan atau tindakan nan memacu semangat orang lain untuk beramal.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kata-kata yang populer dikalangan publik. Menurut Torang (2013: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kuaitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi daam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rasul dalam Thoyibatun (2018: 251) kinerja instansi diartikan sebagai efektifitas operasional organisasi dari segi manajerial dan ekonomi, atau kesesuaian kinerja karyawan selaku penanggung jawab organisasi dengan standar yang ditentukan. Sedangkan menurut Surjadi (2009: 7) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Chaizi Nasucha dalam Pasolong (2007: 177), kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

Dari definisi-definisi diatas terkait dengan kinerja organisasi, dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya.

2.4.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang berupa kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh sebuah organisasi yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang ada di dalam organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dalam artian sederhana dapat dikatakan adalah sebuah hasil kerja individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian suatu kinerja sebuah organisasi merupakan sebuah jalan untuk mengetahui apakah kinerja yang telah dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya.

Menurut Mc Clelland dalam Torang (2013: 74) menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu: bertanggung jawab dalam pemecahan masalah, menentukan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan. Menilai kualitas kinerja organisasi atau dalam mengukur kualitas jasa yang diberikan oleh organisasi. Zeithami et. At. dalam Torang (2013: 74) menentukan 5 (lima) indikator pelayanan atau kualitas kinerja, yaitu : a)reliability (pelayanan harus sesuai dengan yang ditawarkan.), b.) responsiveness (kesiapan/ cepat tanggap dalam memberikan pelayanan), c.) assurance (kompetensi individu, ramah, sopan, dan perhatian, terampil, rasa aman), d.) emphaty (kemudahan untuk menghubungi organisasi, komunikatif, dan memahami keinginan dan kebutuhan pelanggannya)

dan, e.) tangibles (fasilitas fisik, kebersihan, kerapihan dan kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi dan penampilan.)

Sedangkan menurut Wibowo (2014: 159-161) terdapat 6 klasifikasi yang dapat mengukur suatu kinerja, yaitu:

a. Produktifitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

b. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

d. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan/ misalnya adalah berapa lama waktunya rata-rata diperlukan dari

pelanggan menyampaikan pesanan sesuai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

e. *Pemanfaatan Sumber Daya*

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang digunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan dan bahkan orang.

f. *Biaya*

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanyamempunyai seikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Sementara itu, Amstrong dalam Wibowo (2014: 161) mengklasifikasikan ukuran kinerja dalam empat tipe ukuran, yaitu:

- a. Ukuran uang, dipergunakan untuk mengukur memaksimalkan income, meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan.
- b. Ukuran waktu, mengekspresikan kinerja dengan jadwal waktu kerja, jumlah jaminan simpanan dan kecepatan aktivitas.
- c. Ukuran pengaruh, termasuk pencapaian standar, perubahan dalam prilaku (kolega, staf atau pelanggan), pelengkap fisik kerja dan tingkat penerimaan layanan.
- d. Reaksi, menunjukkan bagaimana orang lain menilai pekerja dan oleh karenanya kurang objektif. Reaksi dapat diukur dengan penilaian oleh rekan kerja, pelanggan atau analisis terhadap keluhan.

Wibowo (2014: 174-175) mengemukakan bahwa terdapat empat pendekatan berbeda yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. A Balanced Scorecard

A balanced scorecard merupakan serangkaian ukuran yang memberi manajer puncak pandangan bisnis yang cepat tetapi komprehensif. Manajer harus melihat bisnis dalam empat perspektif, yaitu:

- a. *Customer perspectives*, tentang bagaimana pelanggan melihat kita,
- b. *Internal perspectives*, tentang apa yang harus kita lampau
- c. *Innovation and learning perspectives*, tentang dapatkah kita melanjutkan untuk memperbaiki dan menciptakan nilai.
- d. *Financial perspectives*, tentang bagaimana kita melihat pemegang saham.

2. The European Foundation for Quality Management Model

Terdapat indikasi bahwa kepuasan pelanggan, kepuasan pekerja, dan dampak pada masyarakat dicapai melalui kepemimpinan. Hal itu mendorong kebijakan dan strategi, manajemen pekerja, sumber daya dan proses mengarah pada keunggulan hasil bisnis. Terdapat 9 elemen dalam model ini, yaitu:

- a. Kepemimpinan, tentang bagaimana perilaku dan tindakan tim eksekutif dan semua pemimpin lain memberi inspirasi, mendukung dan meningkatkan budaya *total quality management*.

- b. Kebijakan dan strategi, tentang bagaimana organisasi memformulasikan, menyebarkan dan mereview kebijakan dan strategi dan mengubahnya ke dalam rencana dan tindakan.
- c. Manajemen sumber daya manusia, tentang bagaimana organisasi merealisasi potensi sepenuhnya dari segenap sumber daya manusianya.
- d. Sumber daya, tentang bagaimana organisasi mengelola sumber daya secara efektif dan efisien.
- e. Proses, tentang bagaimana organisasi mengidentifikasi, mengelola, mereview dan memperbaiki prosesnya.
- f. Kepuasan pelanggan, tentang apa yang dicapai organisasi dalam hubungan dengan kepuasan orangnya sendiri.
- g. Kepuasan pekerja, tentang apa yang diperoleh organisasi dalam hubungan dengan kepuasan orangnya sendiri.
- h. Dampak pada masyarakat, tentang apa yang dicapai organisasi dalam memuaskan kebutuhan konsumen dan harapan masyarakat lokal, nasional dan internasional.
- i. Hasil bisnis, tentang apa yang dicapai organisasi dalam hubungannya dengan sasaran bisnis yang direncanakan dan memuaskan kebutuhan dan harapan setiap orang dengan kepentingan finansial dalam organisasi.

3. *Economic Value Added*

Terdapat empat ukuran favorit dalam model *Economic Value Added* ini, yaitu sebagai berikut:

- a. *Added Value* merupakan perbedaan antara nilai pasar dari output perusahaan dan biaya inputnya.
- b. *Market value added* merupakan perbedaan antara kapitalisasi pasar perusahaan dan total investasi kapital. Jika positif, akan mengindikasikan diciptakannya kekayaan pasar saham.
- c. *Cash flow return on investment* membandingkan *cash flow* disesuaikan inflasi dengan gross revenue disesuaikan inflasi, untuk menemukan *cash flow return on investment*.
- d. Total *shareholder return* merupakan apa yang sebenarnya diperoleh pemegang saham, misalnya perubahan dalam nilai kapital *plus sividen*.

4. *Traditional Financial Measures*

Merupakan ukuran finansial tradisional, yang antara lain termasuk: *return on equity*, *return on capital employed*, *earnings per share*, *price/earning ratio*, *return on sales*, *assets turnover*, *overall overheads/sales ratio*, *profit or sales or added value per employer*, *output per employee* (produktivitas).

Pengukuran kinerja biasanya dilakukan untuk aspek-aspek berikut ini dalam Bastian (2006: 276-277):

1. Aspek Finansial

Aspek finansial meliputi anggaran atau *cash flow*. Aspek finansial ini sangat penting diperhatikan dalam pengukuran kinerja sehingga dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Untuk itu, manajemen perlu memperoleh informasi yang relevan tentang tingkat kepuasan pelanggan.

3. Operasi dan Pasar Internal

Informasi operasi dan mekanisme pasar internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dirancang untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Di samping itu, informasi operasi dan pasar internal menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

4. Kepuasan Pegawai

Dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai amat menentukan kelangsungan organisasi. Peningkatan kepuasan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

5. Kepuasan Komunitas dan *Shareholders/Stakeholder*

Pengukuran kinerja perlu dirancang untuk mengakomodasi kepuasan para *stakeholders*. Hal ini dikarenakan para stakeholders akan meninjau kinerja organisasi secara berkelanjutan, dan hasil yang baik akan memberikan manfaat langsung kepada organisasi.

6. Waktu

Informasi untuk pengukuran harus informasi terbaru, sehingga manfaat hasil pengukuran kinerja dapat dimaksimalkan. Dengan memiliki informasi terbaru, organisasi dapat segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam Mahsun (2006: 33), cakupan pengukuran kinerja sektor publik harus mencakup item item sebagai berikut:

- a. Kebijakan (*policy*), untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan.
- b. Perencanaan dan penganggaran (*planning and budgeting*), untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitor perubahan terhadap rencana.
- c. Kualitas (*quality*), untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi.
- d. Kehematian (*economy*), untuk me-review pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya.
- e. Keadilan (*equity*), untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat.
- f. Pertanggungjawaban (*accountability*), untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Mahmudi (2005: 20) mengatakan kinerja diartikan sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung

pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya, antara lain:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, skill, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manager atau team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
- e. Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

2.4.3. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحْمَاءُ بَيْنَهُمْ طَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثْرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَرْزِعٍ أَخْرَجَ شَطُّهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَاعَ لِيغِيظَهُمُ الْكُفَّارُ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.” (Q.S Al-Fath: 29)

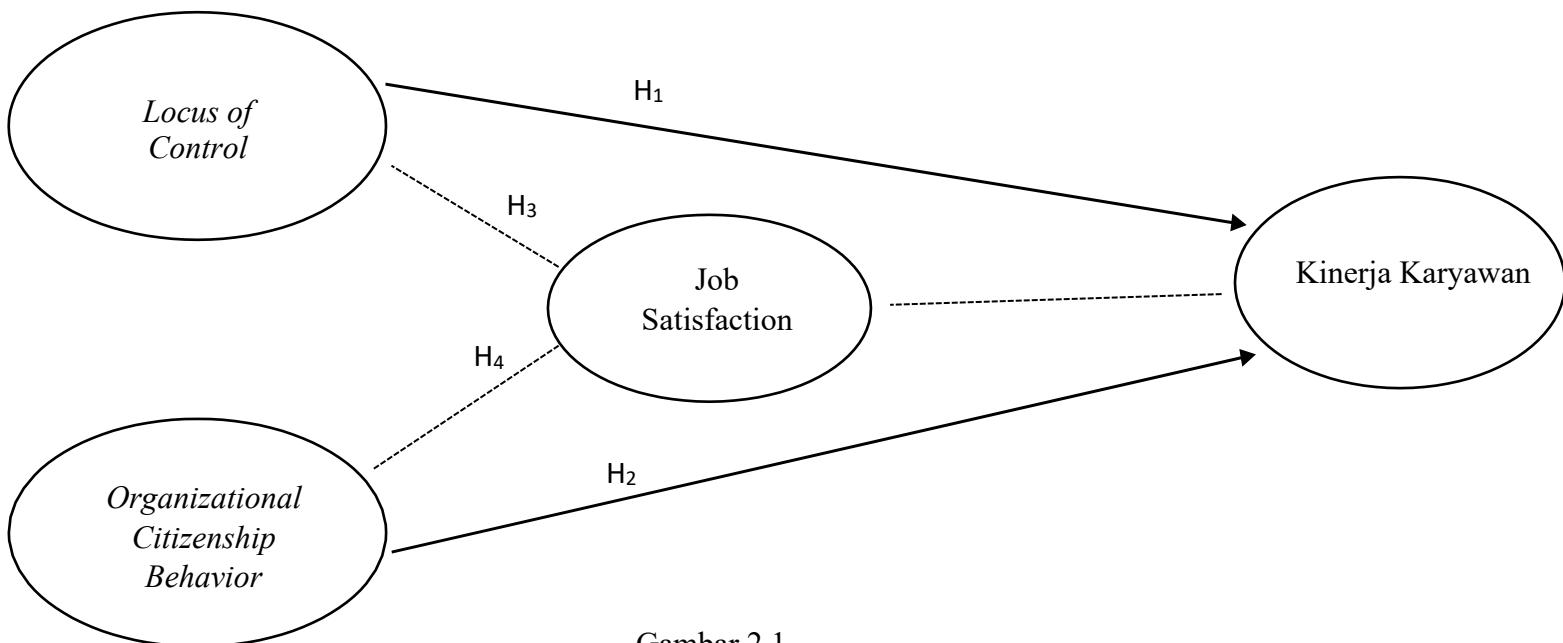
فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَإِذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S Al Jumu'ah: 10)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai

hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Sumber: Peneliti

Gambar 2.1 menunjukkan pengaruh dari variabel-variebel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini *locus of control* dan *job involvement* dengan varibel dependen adalah *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

2.6. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Locus of control dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan, seseorang yang memiliki kendali yang kuat atas dirinya terhadap peristiwa peristiwa dalam kehidupan dapat mendorong dirinya untuk bekerja keras (George & Brief, 1992). Suzana, (2017) meneliti tentang pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan menyimpulkan terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2017) bahwa hubungan internal *locus of control* dengan kinerja karyawan memiliki hasil positif. Gunawan (2015) menyimpulkan bahwa *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *organization citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

tersebut. Salah satu faktor yang merupakan pengaruhnya adalah OCB. Pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi mampu melaksanakan perkerjaannya sebagai bagian besar dalam dirinya, dikarenakan salah satu definisi OCB adalah berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Hal ini membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya dan akan meminimalisir keinginan untuk berhenti dalam pekerjaannya.

Putri dan Utami (2017) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari OCB terhadap kinerja diantara 49 perawat ruang rawat inap pada RS Baptis Batu. Penelitian yang dilakukan Suzzana (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya OCB dalam perusahaan akan berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis :

H2: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

Locus of Control mengacu pada tingkat pengharapan seseorang bahwa

penguatan atau hasil dari perilakunya bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi dibandingkan dengan tingkat pengharapannya bahwa penguatan atau hasil tersebut akibat fungsi dari kesempatan, keberuntungan, nasib, berada di bawah kendali orang lain yang kuat, atau hanya tidak dapat diprediksi. Pada saat karyawan terlibat dalam suatu perusahaan/organisasi, karyawan membawa kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa tujuan dan cita-cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, maka dari itu perusahaan harus memahami perilaku karyawannya agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut berkaitan dengan pemahaman perusahaan tentang *internal locus of control* dan *external locus of control*. Karyawan dengan *internal locus of control* 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 dan Kinicki (2014: 150) individu yang mempunyai *internal locus of control* menampilkan motivasi kerja yang lebih besar, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak cemas dibandingkan dengan individu *external locus of control*. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) menyimpulkan bahwa *locus of control* yang terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Terdapat faktor penting lain yang mampu meningkatkan kinerja yang ditunjukan oleh Karyawan yaitu *job satisfaction*. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002 : 36).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:
H3: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*.

4. Pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

OCB di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat besar karena memberi pengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Organ dalam Djati (2009: 22) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai. Selain itu juga memengaruhi dukungan karyawan yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk memajukan produktivitas dan efisiensi organiasi.

Suzzana (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan adanya OCB dalam perusahaan akan berpengaruh secara positif dan

signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H4: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan apa yang menjadi tujuan awal penelitian yang sudah ditetapkan, maka penelitian ini merupakan penelitian berjenis kuantitatif yang menggunakan metode penelitian dengan pengujian teori dan dikur melalui variabel dalam bentuk numerik dan menggunakan analisis data sesuai prosedur statistic. Mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan penelitian. Mengacu kepada permasalahan dan tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory (explanatory research). Penelitian Eksplanatori yaitu penelitian yang menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian akan menjelaskan hubungan kasual antara variabel dengan variabel lain Sugiyono (2018:93).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur yang berjumlah 78 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Sedangkan menurut Supriyanto dan Maharani (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi itu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulan.

3.4.Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih sebagai (Supriyanto dan Maharani, 2013:36). Pada penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh*, yaitu bagian dari *Probability Sampling* yang digunakan jika jumlah populasi sedikit. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 78 orang.

3.5.Data dan Jenis Data

3.5.1. Data

Menurut data yang digunakan cara untuk memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang dijumlah berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur yang dapat dijumlah seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang mendukung penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur berbentuk gambaran umum perusahaan, hasil kuisioner, dan informasi. Informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.5.2. Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari survei dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan masalah *Locus of Control*, OCB, *Job Satisfaction*, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang telah diproses dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini adalah data yang diperoleh dari Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan memberikan pertanyaan.

2. Wawancara

Proses Tanya jawab secara langsung, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah karyawan dan data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *Locus of Control* sebagai variabel (X1), OCB sebagai variabel (X2), *Job Satisfaction* sebagai variabel (Z), dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y)

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (X1)
- b. *Locus of Control* (X2)
- c. *Job Satisfaction* (Z)
- d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Locus of Control (X1)	<i>Locus of Control Interbal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif. • Lebih suka pada tantangan untuk maju. • Lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai sukses. • Lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi. 	Musaheri (2013: 160)
	<i>Locus of Control Eksternal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pasif dan hanya menerima informasi. • Kurang memiliki inisiatif. • Lebih percaya pada nasib. • Suka bergantung pada orang lain. • Lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan. 	
Organizational Citizenship Behavior (X2)	Altruism	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menggantikan rekan kerjanya saat tidak masuk kerja. • Pegawai membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaan-pekerjaan yang menyangkut organisasi. • Menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta. 	Dennis W. Organ dalam Djati (2009: 22)

	Conscientiousness	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai datang lebih awal dari yang dijadwalkan. • Dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur. • Menyerahkan laporan lebih awal dari pada yang seharusnya 	
	Sportmanship	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai tidak pernah protes akan kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh organisasi. • Pegawai tidak pernah mengeluh akan pekerjaan yang harus dilakukan. 	
	Civic virtue	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang dirancang oleh organisasi yang berkaitan dengan pekerjaannya. • Selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi 	
Job Satisfaction (Z)	Faktor Pendorong	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja Yang Secara Mental Menantang. • Ganjaran Yang Pantas. • Kondisi Kerja Yang Mendukung. • Rekan sekerja yang mendukung. 	Robbins, (2001: 149-150)

Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai prosedur • Kemampuan menyelesaikan tugas 	Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178)
	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi • Mampu bekerja dengan terampil 	
	Pengetahuan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman terhadap tugas • Mampu bertanggung jawab 	
	Pendapat atau Pernyataan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebebasan memberikan Pendapat Menerima kritik dari hasil • Kerja 	
	Keputusan yang Diambil	<ul style="list-style-type: none"> • Keberanian untuk melakukan Pengambilan keputusan • Bertanggung jawab terhadap kepu yang di ambil 	

	Perencanaan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kreatifitas dalam Bekerja • Adanya peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja 	
	Organisasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab individu • Dapat menjalankan tugas secara berkelompok 	

3.8. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengintrepresikan mengenai argument responden terhadap pilihan pertanyaan dan distribusi frekuensi pertanyaan responden dari data yang telah di kumpulkan. Penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pertanyaan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis data ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu:

- a. Skor 5 (Sangat Setuju)
- b. Skor 4 (Setuju)
- c. Skor 3 (Cukup Setuju)
- d. Skor 2 (Tidak Setuju)
- e. Skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

3.9. Analisis Data

3.9.1. Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Uji Analisis PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan

banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Pengukuran Metode PLS menurut Ghazali *dalam* Cahyani (2019:45) menyatakan bahwa yang digunakan pada metode PLS mencakup tiga hal, yaitu:

1. *Weight estimate* yaitu untuk menciptakan skor variabel laten
2. *Path estimate* yaitu menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya
3. *Means* dan lokasi parameter yaitu untuk indicator dan variabel laten

Langkah-Langkah PLS menurut Yamin *dalam* Cahyani (2019:45) menyatakan bahwa ada beberapa langkah untuk menganalisis menggunakan PLS, yaitu:

1. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Peneliti menentukan definisi dan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formulatif.

2. Merancang model structural (*inner model*)

Peneliti melakukan proses formulasi terhadap model hubungan antar variabel

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Peneliti menggambarkan hubungan antara variabel dengan indikatornya serta antar variabel agar mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi model

Dalam proses estimasi model, ada tiga skema pemilihan *weighting* yang dilakukan, yaitu:

- a. *Factor weighting scheme*
- b. *Centroid weighting scheme*
- c. *Path weighting scheme*

5. Evaluasi model (*goodness of fit*)

Pada tahapan ini, evaluasi model yang dilakukan adalah model pengukuran dan evaluasi model structural.

6. Pengujian hipotesis dan interpretasi

Peneliti penguji hipotesis yang sudah disusun kemudian diinterpretasikan hasil dari pengujian tersebut.

Ghozali (2011:27) menyatakan beberapa kriteria penilaian model PLS sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Penilaian	
R^2 untuk variabel endogen	Apabila hasil R^2 pada variabel laten endogen dalam model structural sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 maka dapat diindikasikan bahwa model itu “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Hal itu didapat melalui prosedur <i>bootstrapping</i>
F^2 untuk <i>effect size</i>	Apabila nilai F^2 0,2; 0,15; dan 0,35 maka dapat menginterpretasikan tingkat pengaruh variabel laten apakah lemah, medium, dan besar pada tingkat

strukratal	
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> > 0,50
<i>Composite reliability</i>	Untuk mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya > 0,60
<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Nilai AVE > 0,50
<i>Discriminant validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variable
<i>Cross loading</i>	Diharapkan, agar setiap indicator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indicator variabel laten lainnya. <i>Cross loading</i> akan menjadi ukuran lain dari validitas diskriminan
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi model pengukuran formatif harus signifikan. Hal ini menggunakan prosedur <i>bootstrapping</i> .
Multikolinieritas	Variabel manifest harus diuji apakah terdapat multiko atau tidak. Hal ini diuji dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF > 10 dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas.

3.10.3 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z. Adapun rumus uji sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = Standart eror of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = Standart eror of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab. Kemudian dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar daripada nilai t tabel maka terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011:66).

Solimun (2012:34) metode periksaan variabel intervening menggunakan pendekatan perbedaan antar nilai koefisien dengan signifikansi. Untuk mengetahui perbedaan tersebut terdapat langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dengan melibatkan variabel mediasi.
2. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi.
3. Memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi.
4. Memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

Dinas Pemuda dan Olahraga ialah salah satu OPD baru pada tahun 2017. Bersumber pada Peraturan Bupati Lombok Timur No 6 tahun 2016, tentang penjelasan tugas, guna serta tata kerja Dinas Pemuda dan Olahraga terletak pada Type C sudah berubah jadi Type A bersumber pada Peraturan Bupati Lombok Timur No 48 Tahun 2020 tentang Peran, lapisan Organisasi, Tugas serta Guna dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga.

Dinas Pemuda dan Olahraga Sendiri ialah satuan kerja perangkat wilayah yang diberi amanat serta tugas dan tanggung jawab dalam menanggulangi pembangunan dibidang kepemudaan serta keolahragaan. Buat membagikan cerminan secara merata tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur, hingga disusunlah novel profil ini.

Tujuan pembinaan kepemudaan serta keolahragaan ditunjukan pada ekspansi akses serta ruang gerak untuk pemuda dalam upaya kenaikan mutu hidup, kenaikan partisipasi, ruang ekspresi jiwa pemuda, ruang terbuka berolahraga, kebugaran dan mutu sumberdaya insan berolahraga beserta pembinaan manajemen secara handal, yang berorientasi pada kenaikan prestasi serta kesejahteraan warga berolahraga.

Profil Dinas Pemuda dan Olahraga ini memiliki khasiat antara lain selaku basis untuk perencanaan ataupun dalam penataan strategic planning ke depan yang bisa ditindaklanjuti dengan program- program pembinaan pemuda dan Olahraga yang pas target, dan selaku data untuk publik ataupun stakeholder kepemudaan serta keolahragaan.

Bersumber pada perihal itu, profil Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur dirancang serta terbuat dalam rangka menanggapi kebutuhan tersebut. Profil ini diharapkan bisa berkepanjangan serta lebih sistematis, sehingga input dari bermacam pihak/ warga serta stakeholder yang lain sangat diharapakan dan berperan selaku perlengkapan buat mengawali sesuatu perencanaan serta pengambilan keputusan sehingga bisa terlaksana dengan baik.

4.1.1.2.Visi, Misi, dan Tata Nilai

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga mengacu visi yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2018– 2023 Kabupaten Lombok Timur ialah:

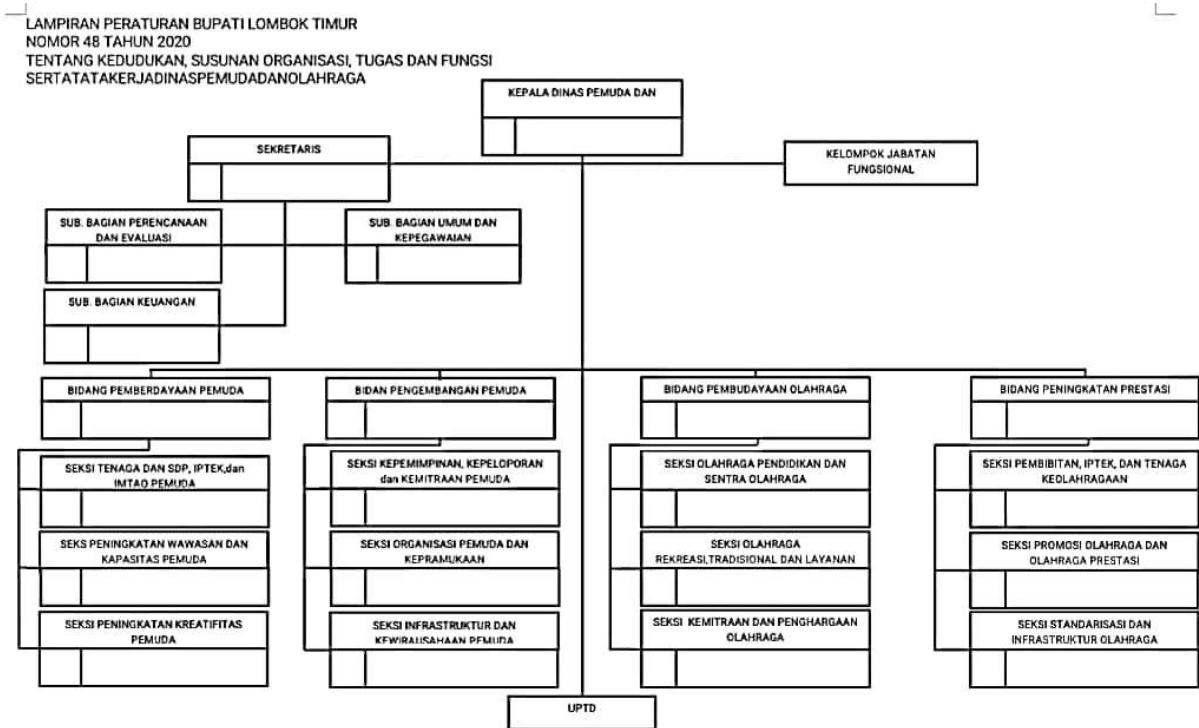
VISI :“Terwujudnya Kepemudaan serta Berolahraga yang Bermutu”

MISI:

1. Mewujudkan pemuda yang berwawasan, berahlak mulia, bermutu serta produktif.
2. Mewujudkan olahraga yang bermutu serta berprestasi.
3. Mewujudkan fasilitas serta prasarana kepemudaan serta keolahragaan yang representatif.

4.1.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



4.1.1.4. Deskripsi Jabatan

Tabel 4.1
Sumber Daya Aparatur Tahun 2021

No	Unit Kerja	PNSD	Honorer	Jumlah
1	Sekretariat	7	12	19
2	Bidang Pengembangan Pemuda	6	8	14
3	Bidang Pemberdayaan Pemuda	5	9	14
4	Bidang Pembudayaan Olahraga	6	12	18
5	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	5	12	17
Jumlah		29	53	82

Tabel 4.2
Pegawai Dispora Menurut Pangkat/Golongan

4.1.1.5. Program dan Kegitan

Tabel 4.3
Program dan Kegitan

No	Program	Kegiatan	
1	Penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah • Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
2		<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi keuangan perangkat daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan gaji dan tunjangan ASN • Pelaksanaan penata usahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD • Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD • Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulan/ semesteran SKPD
3		<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penata usahaan barang milik daerah pada SKPD
4		<ul style="list-style-type: none"> • Administrasi umum perangkat daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor • Penyediaan peralatan dan perlengkapan

		<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan peralatan rumah tangga • Penyediaan barang cetak dan penggandaan. • Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan • Penyenggaraan rapat koordinasi dankonsultasi SKPD 	kantor
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengedaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengadaan peralatan dan mesin lainnya • Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan jasa surat menyurat • Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik • Penyediaan jasa pelayanan umum kantor
		<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan atau kendaraan dinas jabatan • Pemeliharaan/ rehabilitasi Sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan sistem kuisioner dalam memperoleh data dan pelaksanaan penyebaran kuisioner dilaksanakan dalam kurun waktu (15 Februari hingga 25 Februari 2021) dengan sasaran pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur. Dengan hasil responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	24	31%
Laki-laki	54	69%
Total	78	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel responden pada penelitian ini jumlah responden laki-laki terdiri dari 54 atau 69% dan jumlah responden perempuan terdiri dari 24 atau 31%. Jika melihat hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai atau karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	15	19%
Lebih dari 1 tahun	63	81%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan table 4. Responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki masa kerja diatas satu tahun, yaitu dengan jumlah sebanyak 63 orang atau 81% dan masa kerja dibawah satu tahun sebanyak 15 orang atau 19%.

4.3. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, median dan standard deviasi dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Sebelum dilakukan perhitungan, maka harus ditentukan terlebih dahulu kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1.	1.00 – 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2.	1.81 – 2.60	Tidak setuju / Rendah
3.	2.61 – 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4.	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5.	4.21 – 5.00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

Setelah kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden ditentukan kemudian hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukan sebagai berikut:

4.3.1. *Locus of Control*

Tabel 4.7

Variabel	N	Persentase Jawaban					Mean		Standar Deviasi
		STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
<i>Locus Of Control</i>	78	0%	0%	14%	40%	46%	4.03	4.04	0.86
	78	0%	3%	12%	53%	33%	4.17		
	78	0%	4%	41%	38%	17%	3.68		
	78	1%	10%	4%	56%	28%	4.00		
	78	0%	14%	18%	51%	17%	3.71		
	78	0%	1%	4%	68%	27%	4.21		
	78	0%	0%	3%	71%	27%	4.24		
	78	0%	0%	6%	72%	22%	4.15		
	78	0%	0%	4%	78%	18%	4.14		

Sumber: Diolah 2021

Dari variabel *locus of control (LOC)* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.04 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *locus of control (LOC)*. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel *locus of control (LOC)* sebesar 0.86 dari 78 responden pada variabel *locus of control* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.2. *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.8

Variabel	N	Persentase Jawaban					Mean		Standar Deviasi
		STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
<i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i>	78	0%	0%	14%	40%	46%	4.32	4.02	0.83
		0%	3%	12%	53%	33%	4.17		
		0%	13%	12%	58%	18%	3.81		

78	0%	4%	41%	38%	17%	3.68	
78	1%	10%	4%	56%	28%	4.00	
78	0%	14%	18%	51%	17%	3.71	
78	0%	1%	4%	68%	27%	4.21	
78	0%	0%	3%	71%	27%	4.24	

Sumber: Diolah 2021

Dari variabel locus *of control* (LOC) dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.02 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel locus *of control* (LOC). Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel locus *of control* (LOC) sebesar 0.83 dari 78 responden pada variabel locus *of control* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.3. *Job Satisfaction*

Tabel 4.9

Variabel	N	Percentase Jawaban					Mean		Standar Deviasi
		STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
Job Satisfaction	78	0%	0%	1%	74%	24%	4.23	4.16	0.91
	78	0%	0%	1%	74%	24%	4.23		
	78	0%	0%	12%	74%	14%	4.03		
	78	0%	0%	6%	72%	22%	4.15		

Sumber: Diolah 2021

Dari variabel locus *of control* (LOC) dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.16 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel locus *of control* (LOC). Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel locus *of control* (LOC) sebesar 0.91 dari 78

responden pada variabel *locus of control* artinya dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.3.4. Kinerja Karyawan

Tabel 4.10

Variabel	N	Percentase Jawaban					Mean		Standar Deviasi
		STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel	
Kinerja Karyawan	78	0%	0%	1%	67%	32%	4.31	4.18	0.92
	78	0%	0%	5%	69%	26%	4.21		
	78	0%	0%	6%	74%	19%	4.13		
	78	0%	0%	1%	73%	26%	4.24		
	78	0%	0%	1%	74%	24%	4.23		
	78	0%	0%	1%	74%	24%	4.23		
	78	0%	0%	12%	74%	14%	4.03		
	78	0%	0%	6%	72%	22%	4.15		
	78	0%	0%	4%	78%	18%	4.14		
	78	0%	0%	4%	76%	21%	4.17		
	78	0%	1%	5%	77%	17%	4.09		
	78	0%	0%	5%	78%	17%	4.12		
	78	0%	0%	0%	82%	18%	4.18		
	78	0%	0%	0%	76%	24%	4.24		

Sumber: Diolah 2021

Dari variabel *locus of control (LOC)* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4.18 dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *locus of control (LOC)*. Nilai standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran data variabel *locus of control (LOC)* sebesar 0.92 dari 78 responden pada variabel *locus of control* artinya dari hasil tersebut dapat diambil

kesimpulan bahwa nilai standar deviasinya menunjukkan bahwa sampel penelitian dapat mewakili populasi penelitian.

4.4. Analisis Hasil PLS

Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji model dan hipotesis dengan menggunakan analisis PLS (Partial Least Square). Analisis dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) terdiri dari dua bagian, yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*. Berikut akan dijelaskan mengenai evaluasi dari masing-masing model berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

4.4.1. *Outer Model*

Evaluasi outer model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran pada model penelitian. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik item kuesioner mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur dan mengetahui konsistensi item kuesioner dalam mengukur variabel yang sama dalam waktu dan tempat yang berbeda. Analisis *outer model* dapat dilihat dari nilai *convergent validity*, *construct validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil *outer model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.4.1.1. *Convergent Validity*

Analisis *outer model* yang pertama adalah dengan melihat *convergent validity*. Uji *convergent validity* dalam PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Nilai *loading factor* mendeskripsikan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator pada kuesioner) dengan variabel laten (konstruknya). Suatu item indikator dikatakan telah

memenuhi *convergent validity* apabila skor *loading faktor* pada tiap jalur (path) antara komponen (variabel laten) dan variabel manifes $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016).

Pada Tabel 4... berikut ini menunjukkan hasil uji validasi berdasarkan nilai loading factor untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini.

Table 4.11
Loading Factors

	JS	KK	LOC	OCB
JS1	0.775			
JS2	0.768			
JS3	0.838			
JS4	0.846			
KK1		0.483		
KK10		0.821		
KK11		0.800		
KK12		0.016		
KK13		0.818		
KK14		0.858		
KK2		0.613		
KK3		0.432		
KK4		0.472		
KK5		0.829		
KK6		0.855		
KK7		0.791		
KK8		0.752		
KK9		0.727		
LOC1			0.879	
LOC2			0.855	
LOC3			0.848	
LOC4			0.893	
LOC5			0.887	
LOC6			0.794	
LOC7			0.823	
LOC8			0.838	
LOC9			0.862	
OCB1				0.823

OCB10				0.774
OCB2				0.858
OCB3				0.835
OCB4				0.784
OCB5				0.835
OCB6				0.819
OCB7				0.850
OCB8				0.834
OCB9				0.773

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai loading factor pada masing-masing indikator mempunyai nilai $\geq 0,7$ kecuali KK 1, KK2, KK3, KK4, dan KK12. Indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7 berarti tidak valid dan harus di drop dari penelitian. Berikut adalah nilai *loading factors* setelah indikator yang tidak valid di drop sebagaimana table 4.11 dibawah:

Table 4.12
Loading Factors Final

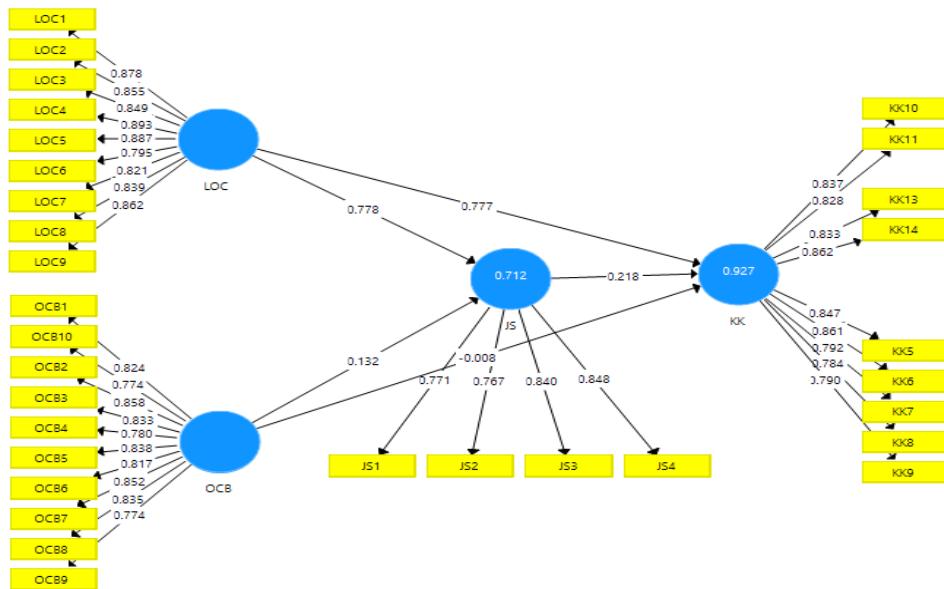
	JS	KK	LOC	OCB
JS1	0.771			
JS2	0.767			
JS3	0.840			
JS4	0.848			
KK10		0.837		
KK11		0.828		
KK13		0.833		
KK14		0.862		
KK5		0.847		
KK6		0.861		
KK7		0.792		
KK8		0.784		
KK9		0.790		
LOC1			0.878	
LOC2			0.855	

LOC3			0.849	
LOC4			0.893	
LOC5			0.887	
LOC6			0.795	
LOC7			0.821	
LOC8			0.839	
LOC9			0.862	
OCB1				0.824
OCB10				0.774
OCB2				0.858
OCB3				0.833
OCB4				0.780
OCB5				0.838
OCB6				0.817
OCB7				0.852
OCB8				0.835
OCB9				0.774

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki nilai diatas 0,7 sehingga semua indicator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Gambar 4.11 adalah gambar yang menunjukkan model penelitian hasil olah dengan Smart PLS.

Gambar 4.2
Diagram Jalur Outer Model PLS



Sumber: Hasil olah data dengan PLS

4.4.1.2. *Construct Validity*

Analisis outer model pada tahap kedua adalah dengan melihat *construct validity*. *Construct validity* merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur construct teori yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Konstruk dikatakan memiliki *construct validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$ (Jogiyanto, 2016). Nilai AVE $\geq 0,5$ memiliki arti bahwa probabilitas indikator disuatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu diatas 50 persen (Jogiyanto, 2016). Hasil pengujian *construct validity* dengan menggunakan SmartPLS diperoleh sebagaimana tabel 4

Tabel 4.13
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
JS	0.652
KK	0.683
LOC	0.729
OCB	0.671

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct validity* yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5.

4.4.1.3. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya. Pada Uji discriminant validity parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut, atau dengan melihat nilai cross loading (Jogiyanto, 2016). Pada tabel *cross loading* akan terlihat bahwa masing-masing indicator disuatu konstruk akan berbeda dengan indikator dikonstrukt lain dan mengumpul pada konstruk yang dimaksud. Nilai *cross loading* masing-masing indikator adalah sebagaimana tabel 4.13

Tabel 4.14
Cross Loading

	JS	KK	LOC	OCB
JS1	0.771	0.543	0.532	0.346
JS2	0.767	0.779	0.821	0.445
JS3	0.840	0.689	0.633	0.346
JS4	0.848	0.728	0.653	0.362
KK10	0.747	0.837	0.749	0.370
KK11	0.709	0.828	0.730	0.358
KK13	0.690	0.833	0.839	0.367
KK14	0.744	0.862	0.887	0.338
KK5	0.708	0.847	0.843	0.369
KK6	0.778	0.861	0.830	0.429
KK7	0.623	0.792	0.770	0.446
KK8	0.730	0.784	0.703	0.346
KK9	0.692	0.790	0.734	0.194
LOC1	0.762	0.823	0.878	0.443
LOC2	0.697	0.801	0.855	0.345
LOC3	0.665	0.807	0.849	0.328
LOC4	0.744	0.848	0.893	0.402
LOC5	0.744	0.862	0.887	0.338
LOC6	0.655	0.772	0.795	0.256
LOC7	0.767	0.779	0.821	0.445
LOC8	0.690	0.833	0.839	0.367
LOC9	0.684	0.812	0.862	0.409
OCB1	0.427	0.363	0.339	0.824
OCB10	0.288	0.276	0.258	0.774
OCB2	0.422	0.394	0.380	0.858
OCB3	0.420	0.338	0.396	0.833
OCB4	0.262	0.248	0.263	0.780
OCB5	0.452	0.405	0.455	0.838
OCB6	0.323	0.319	0.334	0.817
OCB7	0.439	0.345	0.343	0.852
OCB8	0.382	0.432	0.423	0.835
OCB9	0.361	0.364	0.306	0.774

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.4.1.4. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable, apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* harus $\geq 0,6$ dan nilai *Composite reliability* harus $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (lower bound) reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *Composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's alpha* (Jogiyanto, 2016). Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* masing-masing variabel pada penelitian ini ditunjukkan pada tebel 4.14

Tabel 4.15
Composite Reliability dan Cronbach's alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
JS	0.823	0.831	0.882
KK	0.942	0.944	0.951
LOC	0.953	0.954	0.960
OCB	0.945	0.951	0.953

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

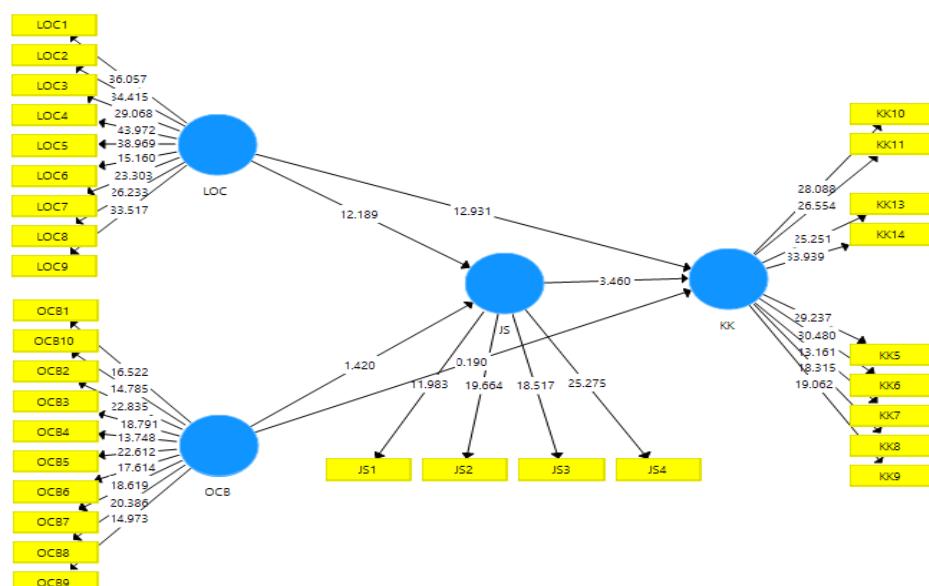
Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ dan nilai *Composite*

reliability $\geq 0,7$, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk adalah reliable. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas variable.

4.5. Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk memprediksi hubungan kausal antar variable atau pengujian hipotesis. Pengujian ini dapat dilihat melalui hasil nilai koefisien determinasi, *predictive relevance*, *goodness of fit*, serta koefisien jalur dan koefisien parameter. Saat hubungan yang signifikan antar variable sudah diketahui maka selanjutnya dapat disimpulkan hipotesis terkait variable yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *bootstrapping*. Hasil output *bootstrapping* PLS pada model penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.2.

Gambar 4.3
Diagram Jalur Inner Model PLS



Sumber: Olah data PLS-SEM

Tabel 4.16
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
JS -> KK	0.218	0.221	0.063	3.460	0.001	Diterima
LOC -> JS	0.778	0.774	0.064	12.189	0.000	Diterima
LOC -> KK	0.777	0.772	0.060	12.931	0.000	Diterima
OCB -> JS	0.132	0.138	0.093	1.420	0.156	Ditolak
OCB -> KK	0.008	0.005	0.039	0.190	0.849	Ditolak
LOC -> JS -> KK	0.169	0.171	0.051	3.350	0.001	Diterima
OCB -> JS -> KK	0.029	0.031	0.024	1.205	0.229	Ditolak

Dari tabel 4.15 terlihat hubungan antara konstruk laten eksogen dan konstruk laten endogen terdapat 3 hubungan yang dinyatakan tidak signifikan pada level signifikansi sebesar 5% yaitu *OCB->JS*, *OCB->KK*, dan *OCB -> JS -> KK* sehingga hipotesis ditolak. Kemudian terdapat 4 hubungan yang lainnya signifikan karena *p-value* dibawah pada level 0.05 (5%) sehingga hipotesis diterima.

Besarnya pengaruh terhadap variabel laten endogen dipresentasikan dengan nilai R^2 pada masing masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefesien determinasi dari masing masing variabel adalah sebesar 71,2% untuk variabel JS dan 92,7% untuk variable KK. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi variable JS berpengaruh pada penelitian ini

sebesar 71,2%, sedangkan 28,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Nilai koefisien determinasi dari variabel KK sebesar 92,7% berpengaruh pada penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 7,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Dapat diihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.17
R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction	0.712	0.704
Kinerja Karyawan	0.927	0.924

4.6.Uji Mediasi

Uji Mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel yang ada dalam model. Uji ini dilakukan melalui *software free statistic calculation for sobel test*. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh *locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui variabel komitmen organisasi

Tabel 4.18

Uji Mediasi

No		Variabel	
		LOC -> KK Melalui Job Satisfaction	OCB -> KK Melalui Job Satisfaction
1.	A	0.777	0.008
2.	B	0.218	0.132
3.	SEA	0.060	0.039

4.	SEB	0.063	0.116
5.	<i>Sobel test statistic</i>	3.34303034	0.20301897
6.	<i>One-tailed probability</i>	0.00041434	0.41956010
7.	<i>Two-tailed probability</i>	0.00082869	0.02723541

Sumber: Data diolah *software free statistic calculation for sobel test*

Dari tabel 4.17 hasil uji mediasi menggunakan *software free statistic calculation for sobel test* diketahui hasil hubungan *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* dengan hasil sebesar 3.34303034, hasil uji media tersebut menunjukkan lebih besar dari t-tabel dan *one-tailed probability* sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job satisfaction* mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil sobel tes pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction* sebesar 0.20301897. hasil tersebut menunjukkan lebih kecil dari t-tabel dan *one-tailed probability* sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak mampu menjadi variable mediasi antara pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

4.7.Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0.777 dengan nilai *t-statistic* 12.931 dan *p-value* 0.000 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal tersebut berarti semakin besar *locus of control* yang diterapkan maka kinerja karyawan

pada Dinas Pemuda dan Olahraga akan semakin naik, begitu pula sebaliknya semakin kecil *locus of control* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Pengaruh pada *locus of control* yang memiliki pengaruh paling dominan adalah karyawan atau pegawai lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi yang memiliki nilai sebesar 0.893. Dalam hal ini terjadinya pengaruh positif dan signifikansi karena setiap karyawan lebih berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi saat sedang menjalankan pekerjaan.

Hal ini didukung dengan apa yang diamati oleh peneliti dalam pelaksanaan kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur para karyawan terlihat lebih mementingkan diri sendiri daripada orang lain, hasil pengamatan peneliti ketika mendekati jam istirahat dan jam pulang kerja, karyawan yang merasa sudah menyelesaikan seluruh pekerjaan cenderung akan pulang terlebih dahulu tanpa harus menunggu jam pulang yang telah ditentukan oleh kantor.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunaawan (2015) yang mengatakan bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. (Wuryaningsih dan Kuswati, 2013); (Erdawati, 2015); (Wahyuni dan Ratnawati, 2016) serta (Rahardjo dan Dewi, 2016); juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa locus of control berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa

keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh. Sebagaimana firman Allah di dalam surat

Ar-ra'ad ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبُتُ مِنْ بَيْنِ يَدِيهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا يِقُولُمْ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوْمَا
بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِعْوَمْ سُوَءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا هُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (Ar-ra'ad ayat 11).

Manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri. Allah Swt telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila kerjakan dengan sungguh - sungguh. Untuk itu sifat percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seseorang merupakan bekal yang sangat penting agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan.

4.7.2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) adalah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai path coefficient (original sample estimate) sebesar 0.008 dengan nilai t-statistic 0.190 dan p-value 0.894 (> 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti dengan adanya Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga kabupaten Lombok Timur. Pada kenyataannya dilapangan pegawai memiliki karakter cenderung menunda pengumpulan tugas sebelum waktu yang ditentukan, hal itu dilihat dari item pada Conscientiousness yang berisi menyerahkan laporan lebih awal dari pada yang seharusnya dengan nilai sebesar 0.817 yang mana nilai ini adalah nilai yang paling kecil daripada item lainnya, dan item ini bisa dikatakan kontradiktif dengan dorongan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Lukito (2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa perilaku sukarela yang dilakukan karyawan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hanzaee dan Mirvaisi (2013) yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di

industri perhotelan Iran. Dari penelitian ini ditemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.3. Pegaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai intervening

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah *job satisfaction* sebagai variabel moderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.169 dengan nilai *t-statistic* 3.350 dan *p-value* 0.001 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur. Hal ini sejalan dengan penelitian Wardhana (2021) yang membuktikan adanya mediasi penuh (full mediation). Kepuasan kerja satu-satunya variabel yang dapat memediasi *locus of control* pada kinerja karyawan. Jadi tingginya *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja, jadi karyawan memiliki *locus of control* yang baik dapat di intrepretasikan bahwasannya karyawan tersebut termasuk memiliki kepuasan kerja yang baik yang sehingga kinerja dari karyawan tersebut meningkat.

Allah SWT berfirman:

يَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَlisِ فَافْسُحُوا يَعْسِحَ اللَّهُ لَكُمْ ۝ وَإِذَا قِيلَ انْشُرُوا فَانْشُرُوا
يَرَعِي اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ ۝ وَالَّذِينَ أَوْثَوا الْعِلْمَ دَرَجَتٌ ۝ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirlilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadilah ayat 11).

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah faktor yang sering diperhatikan. Kepuasan kerja mempunyai keterkaitan yang erat dengan berbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan sehingga erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

4.7.4. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) adalah komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *specific indirect effects* sebesar 0.029 dengan nilai *t-statistic* 1.205 dan *p-value* 0.229 (> 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *job satisfaction*. Meskipun memiliki pengaruh positif namun *job satisfaction* tidak mampu menjadi pemediasi pengaruh langsung *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan Lestari dan Ghaby (2018) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Artinya, meningkatnya perilaku OCB yang disertai dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mampu memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Zoghbi (2011) dan Asiedu, dkk (2014) menyatakan bahwa keberadaan OCB pada karyawan akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dengan demikian temuan empiris dalam penelitian ini adalah OCB memiliki peran strategis dalam kepuasan kerja maupun peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil olah data, dan pembahasan pada bab iv, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Locus of Control (X1)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. *Organizational Citizenship Behavior (X2)* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. *Locus of Control (X1)* melalui *Job Satisfaction (Z)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. *Organizational Citizenship Behavior (X2)* melalui *Job Satisfaction (Z)* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Saran

Kepada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur:

1. Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi pimpinan khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.
2. Hendaknya lingkungan dan komunikasi dalam bekerja lebih diperhatikan dalam kantor agar menciptakan

kepuasan bagi karyawan guna meningkatnya kualitas kinerja.

Kepada peneliti selanjutnya:

1. Menambah variable baru yang mampu meningkatkan kualitas penelitian terhadap kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan variable yang bersifat individu dan mampu mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam kantor atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Achadiyah, Bety Nur, and Nujmatul Laily. (2013). "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi." *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 11.2.

Adhiyana, Marita. (2006). Dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Efisiensi*, Vol 10(1): 1-10.

Amalini, H., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. (2016). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 35(1), 68–77.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>

Bastian, Indra. (2006). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga: Jakarta.

Cahyani, Putri Esti. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Employee Engagement*. *Skrpsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri, Malang.

Chi Hsinkuang, Yeh Hueryen, dan Chen Yuling. (2010). The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople, *Journal the Business Review*, 16(2), 142-146.

Davis, Keith dan Newstrom, John W. (1989). *Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill.

Djati, S. Pantja. (2009). "Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya–Indonesia." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3): 1-20.

Dwiyanto, Agus. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Ghozali, Imam. 2011. *Structura Equation Modeling Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Undip

Gibson, Ivanovich, Donelly. (1996). *Organisasi* Edisi 8. Alih bahasa Ir. Nunuk Adariani, MM. Jakarta: Binarupa Aksara.

Hastaningsih, Diyahsari. (2007). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

Organisational terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada PT Sinar Surya Indah Sukoharjo)". FE Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Hendri. (2011). Teori Online References, Tutorials and Discussion. Diambil dari: <http://www.teorionline.wordpress.com/2011/06/28/teori-locus-of-control/>, pada tanggal 16 Maret 2020

Herzberg, F. Mausner & Band Syderman B.B. 1973. *Motivation to Work.* New York: John Wiley & Sons Uninc.

Ida, dan Dwinta, Chintia Yohana. (2010). Pengaruh *Locus Of Control*, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behaviour. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 12(3): 131-144. <https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/view/202/178>

Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik.* Jakarta: Salemba Empat.

Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of *Organizational citizenship behavior* (OCB) on Employee's *Job Satisfaction* and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

Lina & Rosyid H.F. (1997). *Perilaku Konsumtif Berdasar Locus Of Control pada Remaja Putri.* Psikologika, No. 4, Tahun II, 5 – 13.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh.* Yogyakarta: ANDI.

M. Nur Ghufron & Rini Risnawati. (2010). *Teori-teori Psikologi.* Yogyakarta: ArRuzz Media.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta

Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munandar, A.S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Musaheri, "Pengukuran Motivasi Berprestasi, Locus Of Control, Self Leadership, Kompetensi, dan Kinerja Guru". 31 Maret 2020.

Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik.* Makasar: Alfabeta.

Petri, H.L. (1981). *Motivation: Theory and Research.* California: Wadsworth Publishing Co.

Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and D. G. B. (2000).

Submicrosecond time-resolved EPR in laser photolysis. *Journal Of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/0009-2614\(78\)85552-3](https://doi.org/10.1016/0009-2614(78)85552-3)

Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 27–34.

Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jogjakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.

Siregar, Andhika Dwi Putra. (2010). “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Service Quality*.” Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Solimun. (2012). *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS*. Fakultas MIPA. Universitas Brawijaya

Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do *organizational citizenship behavior* and *Job Satisfaction* mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, 10(5), 1107–1114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.031>

Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press

Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT Rafika ADITAMA.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suzana, A. (2017). Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, XIX (1), 42–50.

Thoyibatun, Siti. (2018). "Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi." *EKUITAS* (Jurnal Ekonomi dan Keuangan) 16(2): 245–260.

Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Makassar: Alfabeta.

Wexley, Kenneth N. & Yukl, Gary A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Penerjemah: Drs. Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT Rianeka Cipta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Nama : Aschiya' Afandi
 Nim/Jurusan : 16510021/Manajemen
 Pembimbing : Prof. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh *Locus of Control Dan Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Job Satisfaction* Sebagai *Variabel Intervening* (Survei Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur).

No	Tanggal	Materi	Tanda Tangan
1.	1 Februari 2020	Konsul judul dan bab 1	
2.	24 Februari 2020	Revisi bab I	
3.	9 Maret 2020	Bimbingan bab II dan III	
4.	23 Maret 2020	Revisi bab II dan III	
5.	6 April 2020	Bimbingan Daftar Pustaka	
6.	13 April 2020	ACC Proposal	
7.	24 April 2020	Seminar Proposal	
8.	30 April 2020	Revisi Proposal	
9.	1 Februari 2021	Bimbingan bab IV dan V	
10.	14 Februari 2021	Revisi bab IV dan V	
11.	24 Februari 2021	Bimbingan Daftar Pustaka	
12.	12 Maret 2021	ACC Keseluruhan	

Malang, 12 Maret 2021

Mengetahui,


 Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
 NIP 19670816200312 1 001

Lampiran 2 Surat Penelitian



Lampiran 3 Foto Penelitian



Lampiran 4 Kuisioner Penelitian

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB
SATISFACTION* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(Survei pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok
Timur)**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong di isi dengan tanda (✓)

1. Nama Responden (boleh tidak diisi) : _____
2. Bagian/Jabatan : _____
3. Usia : _____
4. Masa Kerja : _____
5. Jenis Kelamin :
a. Laki-laki ()
b. Perempuan ()
6. Pendidikan :
 - SMA ()
 - D3 ()
 - S1 ()
 - S2 ()
 - Lain-lain ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

A. LOCUS OF CONTROL (X1)

LOCUS OF CONTROL INTERNAL	SS	S	N	TS	STS
1. Saya selalu aktif, inisiatif mencari informasi.					
2. Saya suka tantangan baru.					
3. Percaya kepada usaha kemampuan dan kemauan untuk sukses.					
4. Beriorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik.					
LOCUS OF CONTROL EKSTERNAL	SS	S	N	TS	STS
1. Saya fasif, hanya menerima informasi.					
2. Saya kurang inisiatif.					
3. Saya percaya nasib.					
4. Ketergantungan kepada orang lain.					
5. Saya cenderung mencari situasi yang menyenangkan.					

B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X2)

ALTRUISM	SS	S	N	TS	STS
1. Mampu menggantikan rekan yang tidak masuk kerja.					

2. Mampu membantu rekan kerja dalam kesulitan.					
3. Sukarela dalam membantu pekerjaan.					
CONSCIENTIOUSNESS	SS	S	N	TS	STS
1. Saya selalu datang lebih awal.					
2. Saya mengikuti peraturan dengan sungguh-sungguh.					
3. Saya menyerakan laporan lebih awal.					
SPORTMANSHIP	SS	S	N	TS	STS
1. Saya tidak pernah komplain.					
2. Saya tidak pernah mengeluh.					
CIVIC VIRTUE	SS	S	N	TS	STS
1. Saya selalu mengikuti pelatihan.					
2. Saya selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan organisasi.					

C. JOB SATISFACTION (Y1)

FAKTOR PENDORONG	SS	S	N	TS	STS
1. Saya mampu bekerja dengan tantangan.					
2. Saya menerima ganjaran yang pantas.					
3. Dengan kondisi yang mendukung saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					
4. Dengan rekan kerja yang mendukung saya dapat menjalankan tugas dengan baik.					

D. KINERJA KARYAWAN (Y2)

KUANTITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.					
2. Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target.					

KUALITAS KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang rapi.					
2. Saya terampil dalam bekerja.					
PENGETAHUAN PEKERJAAN	SS	S	N	TS	STS
1. Saya memahami dengan baik tugas dan pekerjaan saya.					
2. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebakan.					
PENDAPAT	SS	S	N	TS	STS
1. Saya dapat ikut serta berperan dalam memberikan pendapat.					
2. Saya dapat menerima kritik ataupun masukan atas hasil kerja saya.					
KEPUTUSAN YANG DIAMBIL	SS	S	N	TS	STS
1. Saya berani mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan.					
2. Saya bertanggung jawab terhadap keputusan yang saya ambil.					
PERENCANAAM KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya menggunakan kreatifitas saya dalam bekerja.					
2. Saya memiliki konsep dalam perencanaan kerja.					
ORGANISASI KERJA	SS	S	N	TS	STS
1. Saya bekerja sesuai dengan tugas dan kemampuan saya.					
2. Saya mampu bekerja dengan baik secara tim maupun.					

Lampiran 5 Data Hasil Kuisioner

Kinerja Karyaawan

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	53
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	63
3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	59	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	59	

Organizational Citizenship Behavior

X2 1.1	X2 1.2	X2 1.3	X2 1.3	X2 2.1	X2 2.2	X2 3.1	X2 3.2	X2 4.1	X2 4.2	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35

5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	40
4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	39
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	39
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
5	2	4	3	4	4	4	5	3	2	36
3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	33
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	37
5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	41
3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	37
5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	43
4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	39
5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	37
3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	31
5	4	2	3	4	3	4	4	3	3	35
3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	29
3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	33
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38

4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	
5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	42	
5	4	2	2	4	4	3	3	4	3	34	
4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	43	
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	
5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	38	
5	5	3	4	5	5	5	5	4	2	43	
5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	40	
5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	43	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	42	
5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	43	
3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	34	
4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	38	
5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	46	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	
4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	42	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	38	
5	4	2	4	4	2	4	4	4	3	36	
4	4	5	2	4	2	4	4	3	4	36	
4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36	

4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	34
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	5	2	2	4	4	3	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	45
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	42
5	5	4	3	4	3	5	5	2	4	40
5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	43
5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	43
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	42
4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	42
5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	43
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	42

3	5	4	2	4	2	5	5	4	5	39
5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	43
4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	41
4	3	4	3	5	2	4	4	3	4	36

Locus of Control

X1 1.1	X1 1.2	X1 1.3	X1 1.4	X1 2.1	X1 2.1	X1 2.3	X1 2.4	X1 2.5	
4	4	5	4	2	2	4	2	5	32
4	4	4	3	2	2	3	2	3	27
5	4	4	3	4	3	3	5	5	36
5	5	5	4	3	3	4	2	5	36
4	4	4	3	2	2	3	2	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	2	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	2	3	4	4	4	5	4	4	35
3	4	4	3	2	4	4	5	5	34
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
5	5	3	2	3	4	4	4	4	34

5	3	3	4	4	5	5	5	5	39
3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
4	4	5	5	2	4	4	3	4	35
5	3	3	4	3	4	4	4	4	34
3	3	3	2	3	4	4	4	4	30
5	4	3	4	3	4	4	4	4	35
3	3	3	2	2	4	4	4	4	29
3	4	3	2	3	4	4	4	4	31
5	4	3	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	3	5	5	5	5	5	4	42
5	4	2	4	4	3	3	4	4	33
4	5	3	5	5	5	5	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
5	3	3	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	4	3	4	4	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	34

4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	5	4	5	4	3	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
4	5	5	5	4	4	4	4	3	38
5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	2	4	4	4	4	35
4	4	2	4	2	4	4	4	4	32
4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
4	4	3	2	4	4	4	4	4	33
4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
3	4	5	2	2	4	4	3	3	30
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	3	4	3	5	5	5	4	39

5	5	3	5	4	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	3	4	36
3	5	4	5	5	5	5	5	5	42
5	4	3	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	2	4	4	4	4	35
5	5	4	3	4	5	5	5	4	40
4	4	5	4	4	5	5	5	4	40
5	5	3	5	4	5	4	4	4	39
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
5	4	3	5	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	3	5	5	4	4	39
3	5	2	4	2	5	5	4	4	34
5	5	5	1	5	5	5	5	5	41
4	3	3	4	4	5	5	3	4	35
4	3	3	5	2	4	4	3	5	33

Job Satisfaction

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	5	16
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	3	3	3	14
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	5	3	4	16

5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	4	3	15
4	4	4	3	15

Lampiran 6 Biodata Mahasiswa

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Aschiya' Afandi
Tempat Tanggal Lahir : Selong, 2 Desember 1998
Alamat Asal : Jl. KH Ahmad Dahlan, Dayan Masjid II,
Kelurahan Majidi, Kecamatan Selong, Kabupaten Lombok Timur.
Alamat Kos : Asrama Lombok Timur, Jl. Tlogo Indah, No.66a,
Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.
Telp./HP : 089686604197
Email : aschiyaafandi@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SDN 3 Pancor
2010-2013 : MTsN Model Selong
2013-2016 : SMAN 2 Selong
2016-2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uin
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

Anggota dan CO Humas Forskimal
Anggota IKPM Lotim

Malang, 4 maret 2021

Aschiya' Afandi