

SOETOMO BUSINESS REVIEW

Volume 3

Edisi 3

Page 388-407

Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit Phc Surabaya)

Tony Prawira Adi¹⁾, Aminullah Assagaf²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: ¹ tonyprawira46@gmail.com, ² aminullah@unitomo.ac.id

Abstract Human resources are a must in an organization, because the effectiveness and success of an organization is highly dependent on the quality and performance of human resources in the organization. The achievement of organizational goals cannot be separated from the performance of human resources (employees). The purpose of this study is to analyze the influence of personality, commitment, self efficacy and locus of control on organizational citizenship behavior (OCB), then the influence of personality, commitment, self efficacy and locus of control on employee performance, and organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance. The sample of this research is all employees of PT.Pelindo Daya Sejahtera Surabaya Area RS.PHC, with a total sample of 130 respondents. The analysis technique uses Multiple Linear Regression with the SPSS program or software. The results showed that personality has no significant effect on organizational citizenship behavior with a T count of -0.237, organizational commitment has a significant effect on organizational citizenship behavior with a T count of 4.244, self efficacy has a significant effect on organizational citizenship behavior with a T count of 2.797, locus of control significant effect on organizational citizenship behavior with T count of 3,436, personality has no significant effect on employee performance with T count of 0.809, organizational commitment has no significant effect on employee performance with T count of 0.863, self efficacy has no significant effect on employee performance with T count equal to -1,722, locus of control has a significant effect on employee performance with T count of 5,999 and organizational citizenship behavior has a significant effect on employee performance with T count of 4.198.

Keywords: employee performance, organizational citizenship behavior, organizational commitment, personality, self efficacy, locus of control

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (karyawan). Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku yang melebihi apa yang telah di standarkan perusahaan, Arum Darmawanti (dalam Krietner & Kinicki, 2004:10) atau dapat dikatakan sebagai perilaku tambahan atau *extra role* yang dilakukan oleh satu individu dalam satu organisasi yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, OCB dapat diartikan sebagai perilaku positif dari karyawan, dimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaannya sendiri yang muncul tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB), dan karyawan yang mampu menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Rohayati, 2014, p. 21).

Variabel kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap OCB pada lingkungan organisasi di Indonesia. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB (Purba & Seniati, 2004, p. 110). Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian dalam proses manajemen terjadi pada proses seleksi tenaga kerja. Dalam proses ini, manajemen harus memperhatikan prosedur penerimaan tenaga kerja yang benar dan layak dipercaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Kesalahan dalam seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang menunjukkan perilaku kerja tidak mendukung tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan pekerjaan yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal (Rahman, 2013, p. 1). Hal itu akan membuat seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaan formal seperti yang tercermin dalam OCB. Dengan adanya motivasi intrinsik dalam diri seseorang dapat dihubungkan dengan keyakinan diri seseorang untuk melakukan pekerjaan baik (*self efficacy*). Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menampakkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu karyawan lain yang kelebihan beban kerja seperti yang tercermin dalam perilaku OCB. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* dapat dikaitkan dengan *organizational citizenship behavior*.

Variabel lain yang mempengaruhi OCB adalah *locus of control*. *Locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. *Locus of control* terdiri dari *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang memandang dirinya secara tak berdaya diatur oleh nasib dan dikendalikan oleh kekuatan dari luar termasuk dalam *locus of control eksternal*. Sedangkan seseorang yang mempunyai *locus of control internal* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dari dalam dirinya (Ivancevich, Konopaske, Matteson 2006, p. 97).

OCB merupakan peraturan ekstra yang tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan berakar dalam suatu organisasi. OCB membantu mengubah suasana organisasi dari formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerjasama. Suasana seperti itu mampu menurunkan ketegangan diantara para pegawai karena suasana yang mendukung diharapkan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga akan tercapai keefektifan dengan keefisienan.

Terkait dengan pentingnya OCB terhadap karyawan, peneliti ingin menginterpretasikan kedalam lingkup PT. Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. Keberadaan PT. Pelindo Daya Sejahtera tidak lepas dari komitmen manajemen PT. Pelindo III dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Manajemen PT. Pelindo III menilai hal tersebut dapat terwujud apabila tenaga kerja dikelola secara professional.

Penelitian mengenai pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tampaknya sudah banyak dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel lain seperti variabel komitmen organisasi, *self efficacy* dan *locus of control* sebagai variabel independen, serta dampaknya OCB terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya)”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
3. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
4. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
5. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai
6. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
7. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai
8. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai
9. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena & untuk mengukur pengaruh kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* serta dampaknya pada kinerja pegawai. Jenis dalam penelitian adalah penelitian kausal.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepribadian (X₁)

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikis dan fisik individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya dan menentukan karakteristik perilaku dan pikirannya. Indikator variable kepribadian antara lain:

1. *Conscientiousness*
2. *Emotion Stability*
3. *Openness to experience*
4. *Agreeableness*
5. *Extraversion*

2. Komitmen Organisasi (X₂)

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut. Indikator variable komitmen organisasi antara lain:

1. *Affective commitment*
2. *Continuance commitment*
3. *Normative commitment*

3. Self Efficacy (X₃)

Self efficacy merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk bertindak secara efektif dan kompeten dalam rangka mendapatkan capaian yang maksimal dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas. Indikator variable *self efficacy* antara lain:

1. *Magnitude* atau level
2. *Strength*
3. *Generality*

4. Locus of Control (X₄)

Locus of control adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya, Indikator variable *locus of control* antara lain:

1. *Behavior potential*
2. *Expectancy*
3. *Reinforcement Value*
4. *Psychological Situation*

5. Organizational Citizenship Behavior (Z)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif berupa kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan dilakukan tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa imbalan apapun. Indikator variable OCB antara lain:

1. *Altruism*
2. *Civic virtue*
3. *Conscientiousness*
4. *Courtesy*
5. *personship*

6. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Indikator variable kinerja pegawai antara lain:

1. Tingkat kehadiran
2. Kemampuan memenuhi target
3. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas

Populasi, Sampel, dan teknik Sampling

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Ridwan (2013:7) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Pelindo Daya Sejahtera Surabaya Area RS.PHC yang berjumlah 130 pegawai.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui survei, yaitu dengan penyebaran kuesioner pada pegawai PT.Pelindo Daya Sejahtera Surabaya Area RS.PHC.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan *software* SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas (Persamaan 1)

Collinearity Statistic		
Variabel	Toleran	VIF
Kepribadian	0,356	2,813
Komitmen Organisasi	0,445	2,245
<i>Self Efficacy</i>	0,584	1,712
<i>Locus of Control</i>	0,782	1,279

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Persamaan 2)

Collinearity Statistic		
Variabel	Toleran	VIF
Kepribadian	0,355	2,814
Komitmen Organisasi	0,389	2,569
<i>Self Efficacy</i>	0,550	1,819
<i>Locus of Control</i>	0,714	1,400
OCB	0,572	1,749

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 dan 2 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskeditas diakibatkan adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi yang berarti ada variabel pada model regresi yang tidak konstan.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,987	1,327		3,005	,003
	Kepribadian	,016	,022	,109	,753	,453
	Komitmen Organisasi	-,063	,030	-,271	-2,098	,088
	Self Efficacy	-,123	,078	-,178	-1,573	,118
	Locus of Control	,053	,041	,126	1,296	,198

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan *output* SPSS heteroskedastitas pada persamaan 1 diperoleh tingkat sig. Seluruh variabel > 0,05, sehingga dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,426	,993		1,437	,153
	Kepribadian	,014	,014	,145	,980	,329
	Komitmen Organisasi	-,045	,021	-,299	-2,118	,086
	Self Efficacy	-,005	,053	-,011	-,096	,924
	Locus of Control	-,013	,028	-,049	-,475	,636
	OCB	,021	,035	,070	,598	,551

a. Dependent Variable: ABRESIDA

Berdasarkan *output* SPSS heteroskedastitas pada persamaan 2 diperoleh tingkat sig. Seluruh variabel > 0,05, sehingga dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Persamaan 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,98437404
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,043
	Negative	-,044
Kolmogorov-Smirnov Z		,502
Asymp. Sig. (2-tailed)		,963

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada persamaan 1 tersebut, diketahui nilai Sig. 2 tailed sebesar 0,963 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau terima H0 yang berarti bahwa nilai residu terstandarisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Persamaan 2)

		Standardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	,98042864
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,789
Asymp. Sig. (2-tailed)		,562

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada persamaan 2 tersebut, diketahui nilai Sig. 2 tailed sebesar 0,562 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau terima H0 yang berarti bahwa nilai residu terstandarisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

4. Uji Autokorelasi

Deteksi autokorelasi dilakukan dengan uji statistic Durbin-Watson (Ghozali, 2013:110)

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi (Persamaan 1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,428	,410	1,94525	1,929

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian
b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 7 dari hasil pengujian autokorelasi persamaan 1, perhitungan nilai *Durbin-Watson* terlihat bahwa memiliki nilai sebesar 1,929, maka berarti dalam penelitian ini terjadi masalah autokorelasi dikarenakan *Durbin-Watson* berada pada $du < d > 4-du$ yaitu $1,6508 \leq 1,929 \geq 1,7774$.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi (Persamaan 2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,695 ^a	,483	,462	1,41254	2,120

a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control, Kepribadian, Self Efficacy, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 dari hasil pengujian autokorelasi persamaan 2, perhitungan nilai *Durbin-Watson* terlihat bahwa memiliki nilai sebesar 2,120, maka berarti dalam penelitian ini terjadi masalah autokorelasi dikarenakan *Durbin-Watson* berada pada $du < d > 4-du$ yaitu $1,6346 \leq 2,120 \geq 1,7941$

5. Uji Linieritas

Untuk medeteksi apakah model sebaiknya menggunakan linear atau tidak, maka digunakan beberapa metode salah satunya adalah uji linearitas dengan metode *Ramsey* yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas (Persamaan 1)

Model Summary ^b					Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,410	1,94525	1	,905 ^a	,819	,812	1,09875

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian
b. Dependent Variable: OCB

a. Predictors: (Constant), DFFIT, Locus of Control, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

$$F \text{ hitung} = \frac{(R^2_{new} - R^2_{old}) / m}{(1 - R^2_{new}) / (n-k)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{(0,819 - 0,428) / 1}{(1 - 0,819) / (130-4)} = 271,53$$

Berdasarkan tabel 9 hasil *output SPSS* diperoleh nilai F hitung (271,53) > F tabel (2,44) maka dinyatakan bahwa model regresi adalah linear, dimana F tabel = 2,44 diperoleh dari alpha 5%, m=1 dan (n - k) = 130 - 4 = 126.

Tabel 10 Hasil Uji Linieritas (Persamaan 2)

Model Summary ^b					Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,462	1,41254	1	,925 ^a	,856	,849	,74861

a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control, Kepribadian, Self Efficacy, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), DFFIT, Komitmen Organisasi, Locus of Control, Self Efficacy, OCB, Kepribadian

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

$$F \text{ hitung} = \frac{(R^2_{new} - R^2_{old}) / m}{(1 - R^2_{new}) / (n-k)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{(0,856 - 0,483) / 1}{(1 - 0,856) / (130-5)} = 324,35$$

Berdasarkan tabel 10 hasil *output SPSS* diperoleh nilai F hitung (324,35) > F tabel (2,29) maka dinyatakan bahwa model regresi adalah linear, dimana F tabel = 2,29 diperoleh dari alpha 5%, m=1 dan (n - k) = 130 - 5 = 125.

Pengujian Hipotesis Statistik

1. Uji t (Persamaan 1)

Pada dasarnya uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Model	T	Sig.
(Constant)	5,987	,000
X1	-,237	,813
X2	4,244	,000
X3	2,797	,006
X4	3,436	,001

H1 : Uji hipotesis kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X1 sebesar -0,237 lebih kecil dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,813 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

H2 : Uji hipotesis komitmen organisai terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X2 sebesar 4,244 lebih besar dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

H3 : Uji hipotesis *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X3 sebesar 2,797 lebih besar dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

H4 : Uji hipotesis *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X4 sebesar 3,436 lebih besar dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

2. Uji Simultan (Uji F) Persamaan 1

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, apakah variabel kepribadian (X1), komitmen organisasi (X2), *self efficacy* (X3) dan *locus of control* (X4) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (OCB).

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,303	4	88,576	23,408	,000 ^b
	Residual	472,997	125	3,784		
	Total	827,300	129			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 23,408 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi

(P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel kualitas kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy* dan *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB)

3. Koefisien Determinasi Persamaan 1

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy* dan *locus of control*) akan diikuti oleh variabel terikat (OCB) pada proporsi yang sama.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi) Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,428	,410	1,94525	1,929

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Kepribadian
 b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,410. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independent (kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy* dan *locus of control*) dapat menjelaskan variabel dependent (OCB) sebesar 41%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji t (Persamaan 2)

Pada dasarnya uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 2

Model	T	Sig.
(Constant)	3,185	,002
X1	,809	,420
X2	,863	,390
X3	-1,722	,087
X4	5,999	,000
X5	4,198	,000

H_5 : Uji hipotesis kepribadian terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X1 sebesar 0,809 lebih kecil dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,420 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_6 : Uji hipotesis komitmen organisai terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X2 sebesar 0,863 lebih kecil dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,390 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H_0 diterima,

maka ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H7 : Uji hipotesis *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X3 sebesar -1,722 lebih kecil dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,087 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho diterima, maka ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H8 : Uji hipotesis *locus of control* terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X4 sebesar 5,999 lebih besar dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H9 : Uji hipotesis *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh T hitung untuk X5 sebesar 4,198 lebih besar dari T tabel 1,656 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5. Uji Simultan (Uji F) Persamaan 2

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*, apakah variabel kepribadian (X₁), komitmen organisasi (X₂), *self efficacy* (X₃), *locus of control* (X₄) dan *organizational citizenship behavior* (X₅) benar-benar berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,963	5	46,193	23,151	,000 ^b
	Residual	247,414	124	1,995		
	Total	478,377	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control, Kepribadian, Self Efficacy, Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 23,151 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H₀ ditolak atau berarti variabel kualitas kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy*, *locus of control* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi Persamaan 2

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy*, *locus of control* dan *organizational citizenship behavior*) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja pegawai) pada proporsi yang sama.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi) Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,695 ^a	,483	,462	1,41254	2,120

a. Predictors: (Constant), OCB, Locus of Control, Kepribadian, Self Efficacy, Komitmen Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel 16 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,462. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (kepribadian, komitmen organisasi, *self efficacy*, *locus of control* dan *organizational citizenship behavior*) dapat menjelaskan variabel dependen (OCB) sebesar 46,2%, sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Variabel Intervening

Uji variabel intervening bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Tabel 17. Hasil Uji Variabel Intervening

Variabel Independen	Variabel Independen Terhadap OCB		OCB Terhadap Kinerja Pegawai		(Beta - X) x (Beta - z)	(SE - x + SE z)/2	t-hit	t-tab 5%
	Std Coeff Beta-x	Std Error Beta-x	Std Coeff Beta-z	Std Error Beta-z				
1	2	3	4	5	6=2x4	7=(3+5)/2	8=6/7	9
Kepribadian	-0,009	0,036	0,273	0,065	-0,002	0,051	-0,049	1,6566
Komitmen Organisasi	0,213	0,05			0,058	0,058	1,011	
Self Efficacy	0,367	0,131			0,100	0,098	1,022	
Locus of Control	0,237	0,069			0,065	0,067	0,966	

Dari hasil perhitungan pengaruh secara tidak langsung diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kepribadian berpengaruh secara langsung terhadap OCB dengan pengaruh thitung < ttabel sebesar -0,049 < 1,6566. Jadi dengan demikian diketahui kepribadian memiliki pengaruh secara langsung.
- b) Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap OCB dengan pengaruh thitung < ttabel sebesar 1,011 < 1,6566. Jadi dengan demikian diketahui komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung.

- c) *Self efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap OCB dengan pengaruh thitung < ttabel sebesar 1,022 < 1,6566. Jadi dengan demikian diketahui *self efficacy* memiliki pengaruh secara langsung.
- d) *Locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap OCB dengan pengaruh thitung < ttabel sebesar 0,966 < 1,6566. Jadi dengan demikian diketahui *locus of control* memiliki pengaruh secara langsung.

Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013) analisis jalur bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening dan digunakan untuk menaksir hubungan antara tiga variabel atau lebih.

Tabel 18. Hasil Analisis Jalur (Persamaan 1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,300	2,221		5,987	,000		
	Kepribadian	-,009	,036	-,027	-,237	,813	,356	2,813
	Komitmen Organisasi	,213	,050	,430	4,244	,000	,445	2,245
	Self Efficacy	,367	,131	,247	2,797	,006	,584	1,712
	Locus of Control	,237	,069	,263	3,436	,001	,782	1,279

a. Dependent Variable: OCB

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Z = 13,3 - 0,009 X_1 + 0,213 X_2 + 0,367 X_3 + 0,237 X_4$$

Tabel 5.26 Hasil Analisis Jalur (Persamaan 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,828	1,830		3,185	,002		
	Kepribadian	,021	,026	,088	,809	,420	,355	2,814
	Komitmen Organisasi	,034	,039	,089	,863	,390	,389	2,569
	Self Efficacy	-,169	,098	-,150	-1,722	,087	,550	1,819
	Locus of Control	,314	,052	,458	5,999	,000	,714	1,400
	OCB	,273	,065	,359	4,198	,000	,572	1,749

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X + \beta_5 Z$$

$$Y = 5,828 + 0,021 X_1 + 0,034 X_2 - 0,169 X_3 + 0,314 X_4 + 0,273 Z$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar -0,237 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,813 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kepribadian dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = -0,009$. Hal ini berarti variabel kepribadian mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar $-0,009$ atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel kepribadian menurun, maka akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar $-0,009$.

Peneliti menyimpulkan jika kepribadian dari karyawan berkualitas atau tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat. Gambaran kepribadian karyawan pada indikator-indikator yang dinyatakan pada kuisioner menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup besar terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 4,244 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,034$. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,034 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat, maka akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,034.

Peneliti menyimpulkan jika komitmen organisasi dari karyawan berkualitas atau tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting yang berguna bagi perusahaan karena telah memiliki ketertarikan emosional dengan perusahaan sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan, dengan demikian dapat meningkatkan pelayanannya kepada publik.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 2,797 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel *self efficacy* dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_3 = 0,367$. Hal ini berarti variabel *self efficacy* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,367 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel *self efficacy* meningkat, maka akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,367.

Peneliti menyimpulkan jika *self efficacy* dari karyawan berkualitas atau tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa Karena semakin karyawan menyadari kemampuan dirinya, karyawan akan menemukan rasa percaya dirinya. Ketika karyawan telah menemukan rasa percaya dirinya maka karyawan akan melakukan sesuatu yang akan berdampak positif tentunya terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Locus of Control terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 3,436 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel *locus of control* dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_4 = 0,237$. Hal ini berarti variabel *locus of control* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,237 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel *locus of control* meningkat, maka akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,237.

Peneliti menyimpulkan jika *locus of control* dari karyawan berkualitas atau tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata *locus of control* memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam pencapaian tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih berdisiplin dan lebih peka terhadap informasi yang berkembang di lingkungan

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,809 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,420 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kepribadian dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,021$. Hal ini berarti variabel kepribadian mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,021 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kepribadian meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,021.

Peneliti menyimpulkan jika kepribadian dari karyawan berkualitas atau tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Gambaran kepribadian karyawan pada indikator-indikator yang dinyatakan pada kuisioner menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang cukup besar terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,863 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,390 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = -0,169$. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,169 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel komitmen organisasi menurun, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar -0,169.

Peneliti menyimpulkan jika komitmen organisasi dari karyawan berkualitas atau tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa adanya motivasi dalam diri individu dipandang sebagai faktor utama dalam mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan dan bukan dipengaruhi oleh faktor eksternal diluar individu tersebut. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar -1,722 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,087 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel *self efficacy* dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_3 = -0,169$. Hal ini berarti variabel *self efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,169 atau berpengaruh secara negatif yang artinya jika variabel *self efficacy* menurun, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar -0,160

Peneliti menyimpulkan jika *self efficacy* dari karyawan berkualitas atau tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata *self efficacy* memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai adalah karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya *self efficacy* karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya *self efficacy* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 5,999 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel *locus of control* dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_4 = 0,314$. Hal ini berarti variabel *locus of control* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,314 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel *locus of control* meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,314.

Peneliti menyimpulkan jika *locus of control* dari karyawan berkualitas atau tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata *locus of control* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa individu yang berorientasi internal menampakkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada yang dilakukan individu yang berorientasi eksternal.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel OCB diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 4,198 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel OCB dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Pelindo Daya Sejahtera Area Rumah Sakit PHC Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_5 = 0,273$. Hal ini berarti variabel OCB mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,273 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel OCB meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,273

Peneliti menyimpulkan jika OCB dari karyawan berkualitas atau tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dari hasil penelitian yang dilakukan ternyata OCB memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa pegawai yang selalu menjaga reputasi organisasi, memiliki sifat toleransi dalam membantu pegawai lain tanpa mengeluh. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya OCB berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel kepribadian diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar -0,237 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,813 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H1 ditolak.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel komitmen organisasi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 4,244 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H2 diterima.
3. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel *self efficacy* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 2,797 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H3 diterima.
4. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Variabel *locus of control* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 3,436 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,001 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H4 diterima.
5. Kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepribadian diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,809 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,420 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H5 ditolak.
6. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 0,863 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,390 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H6 ditolak.
7. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *self efficacy* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar -1,722 lebih kecil dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,087 lebih besar dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H7 ditolak.
8. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel *locus of control* diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 5,999 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H8 diterima.
9. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel OCB diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 4,198 lebih besar dari T table sebesar 1,6566 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari tarif signifikansi yaitu 0,05. Jadi dengan demikian H9 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, Mujanah dan Candraningrat. 2017. Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT (Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen)* . Volume 17. No. 1.
- Anindya, Rekha. 2011. "Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia". Tesis: Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

- Barlian, Noer Aisyah. Pengaruh Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, (Hal: 366-373).
- Darmawati, Arum, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 1, 2013.
- Dewi, Ni Luh Putu Yanti Astika dan I Gusti Made Suwandana. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9, 2016.
- DuBrin, A. J. 2000. *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness* (5th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behaviour in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasanah, Mufidatul. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Khumairoh, Nur Azizah. *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada BMT Beringharjo Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016
- Kusumaputri, Erika Setyani. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lukiana, Ninik. Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. *Paper FEB UMSIDA*, 2016.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi. Mukaffi, Zaim dan
- Organ, D.W. & Konovsky, M. Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1988.
- Organ, D.W. & Ryan, K. A Metaanalytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behaviour. *Personnel Psychology*, Vol. 48, 1994.
- Pangastuti, Ria Lestari. Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Ekonomi*, Vol. 3, No. 1, 2018.
- Purba, Debora Alfina, dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. Vol. 8 No. 3 Hal. 105

- Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 17, No. 2, 2010.
- Rini, Dyah Puspita, dkk. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1, No. 1, 2013.
- Rohayati, Ai. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal Management*, Vol. XI, No. 1, 2014.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Salwa dan Rinandita Wikansari. Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai pada PT Amarta Karya (Perseero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, No. 2, 2017.
- Sambung, Roby dan Iring. Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, 2014.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bouige. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiawati, Karnati dan Rochanah. 2019. PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMA NEGERI DI KOTA BEKASI. *Jurnal Visipena*, Volume 10, Nomor 2.
- Sobirin, Achmad. 2014. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 1, 2013.
- Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani. Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 15, No. 1, 2015.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Muharto dan Darmanto. 2013. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.