

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB), *SELF-EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS
BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
RINDI MARITA PUSPITASARI
NIM. 2017202084

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rindi Marita Puspitasari
NIM : 2017202084
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*,
Self-Efficacy, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja
Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 22 Agustus 2024

Saya yang menyatakan,



Rindi Marita Puspitasari

NIM. 2017202084



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

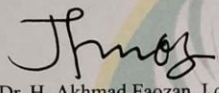
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul


**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB),
SELF-EFFICACY, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA**

Yang disusun oleh Saudara **Rindi Marita Puspitasari NIM 2017202084** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu, 25 September 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

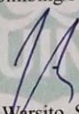
Ketua Sidang/Penguji


Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji


Mahardhika Cipta Raharja, S.E., M.Si.
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji


Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Purwokerto, 29 September 2024

Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudra Rindi Marita Puspitasari NIM 2017202084 yang berjudul :

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS

**Buana Mitra Perwira
Purbalingga**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 22 Agustus 2024

Pembimbing,



Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si.

NIP. 197903232011011007

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S Ar-Rad:11)

“Light Shines Through the Darkness”

(Anton Tanjung)



**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB), *SELF-EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS
BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA**

Rindi Marita Puspitasari

NIM.2017202084

E-mail : rindimaritapuspitasari@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Industri perbankan syariah saat ini mengalami perkembangan yang begitu pesat. Keberadaan Bank Perkeonomian Rakyat Syariah dapat dijadikan sebagai sarana bagi masyarakat dalam menggunakan layanan perbankan mikro syariah. Tidak hanya itu, dalam era industri persaingan bisnis yang sangat pesat saat ini, perusahaan lebih dituntut untuk mengembangkan langkah strategisnya agar mampu bersaing dengan kompetitor yang memiliki keunikan dan karakteristiknya masing-masing. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh signifikan secara parsial dan simultan dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 46 karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira di Kabupaten Purbalingga. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, tipe *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan analisis uji satu arah dan melakukan perluasan wilayah penelitian yang mencakup seluruh BPRS di Jawa Tengah agar lebih akurat.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self-Efficacy*, *Locus of Control*, Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB), SELF-EFFICACY, AND LOCUS OF
CONTROL ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BPRS BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA**

Rindi Marita Puspitasari

NIM.2017202084

E-mail : rindimaritapuspitasari@gmail.com

*Sharia Banking Study Program, Faculty of Economics and Islamic Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

ABSTRACT

The Islamic banking industry is currently experiencing rapid development. The existence of Islamic People's Bank can be used as a means for the community to use Islamic micro banking services. Not only that, in the current era of rapid business competition, companies are more required to develop strategic steps in order to compete with competitors who have their own uniqueness and characteristics. One way that can be done is to develop Human Resources (HR) through Human Resource Management (HRM). The purpose of this study was to test and analyze the partial and simultaneous significant effects of Organizational Citizenship Behavior (OCB), self-efficacy, and locus of control on employee performance.

The research method used is using quantitative methods, with a sample of 46 employees at BPRS Buana Mitra Perwira in Purbalingga Regency. The sampling technique used probability sampling technique, simple random sampling type. Data collection was carried out using interview techniques and distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis.

The results showed that Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on employee performance, self-efficacy has no significant effect on employee performance, and locus of control has a significant effect on employee performance, and Organizational Citizenship Behavior (OCB), self-efficacy, and locus of control together have a significant effect on employee performance. Researchers suggest for further research to be able to conduct a one-way test analysis and expand the research area covering all BPRS in Central Java to be more accurate.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Self-Efficacy, Locus of Control, Employee Performance.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h	h	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	t	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. **Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. **Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, makaditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة لظنر	ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

4. **Vokal pendek**

ó	Fathah	ditulis	a
o	Kasrah	ditulis	i
o'	Dammah	ditulis	u

5. **Vokal panjang**

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

6. **Vokal rangkap**

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, hidayah, dan kesempatan yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga". Dengan maksud untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, guna meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang menjadi bagian penting dalam penyelesaian skripsi ini, karena penyelesaian skripsi ini tidak akan tercapai tanpa dukungan, bimbingan, motivasi, dan saran dari pihak-pihak yang berperan selama proses penulisan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag. selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhani Chakim, S. Ag., M.M. selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Fauzan, Lc., M.Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk senantiasa membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak. selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Kedua orang tua tercinta Bapak Adimiarto dan Ibu Hadmini, terima kasih untuk doa, dukungan, semangat yang diberikan setiap saat dan tiada henti disetiap suka dan duka. Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat menjadi kebanggaan bagi kedua orang tua serta mampu bermanfaat bagi banyak orang.
13. Riki Setiyobudi, selaku Kakak penulis, dan keluarga besar penulis, terima kasih sudah memberi semangat, doa, dan dukungan yang telah menjadi motivasi bagi penulis untuk selalu berusaha di setiap keadaan dan terus meraih cita-cita, rasa semangat yang selalu ada di setiap perjalanan.
14. Untuk sahabat dekat penulis di luar perkuliahan, Fadilah, Anisa, Dinda, Dwi Septianingsih, Isti, Rifdah, dan Awwaliyah Gina, terima kasih selalu mendukung, memberi semangat, dan motivasi di setiap proses penyusunan skripsi serta memberikan hal terbaik di setiap saat.

15. Untuk teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah B angkatan 2020, terima kasih atas kebersamaan selama 4 tahun dalam keadaan suka maupun duka.
16. Untuk keluarga besar KSEI FEBI UIN SAIZU, Pembina, Pembimbing Kelompok Belajar karya Tulis, Alumni, MPK, Departemen RnD periode 2022/2023 dan periode 2023/2024 serta teman-teman KSEI lainnya, terima kasih untuk pembelajaran di luar kelas, selalu memotivasi penulis untuk mengembangkan potensi dan menjadi tempat berproses di luar kampus.
17. Untuk keluarga besar GenBI Purwokerto, Pembina GenBI Purwokerto, Kakak Tingkat GenBI Purwokerto, dan Teman-teman Bidang Kesehatan, periode 2023/2024, terima kasih untuk pengalaman yang sangat berkesan sehingga penulis bisa belajar dan berproses bersama dengan lingkup yang lebih luas.
18. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan dan semangat yang diberikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas semua yang telah diberikan dan menjadikannya sebagai amal saleh. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya untuk kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Purwokerto, 22 Agustus 2024
Penulis,



Rindi Marita Puspitasari
NIM. 2017202084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
D. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Teori	16
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. Teori Kinerja Karyawan	18
3. Teori <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	20
4. Teori <i>Self-Efficacy</i>	25
5. Teori <i>Locus of Control</i>	30
B. Landasan Teologis	33
C. Kajian Pustaka	36
D. Kerangka Penelitian	43
E. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
D. Variabel dan Indikator	50
E. Jenis dan Sumber Penelitian	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira	62
B. Gambaran Umum Responden	66
C. Hasil Analisis Data	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Indikator Penelitian	51
Tabel 3.2	Skala Likert	54
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan	69
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Jabatan	70
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengalaman	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Statistik Deskriptif	72
Tabel 4.8	Hasil Uji validitas X1	74
Tabel 4.9	Hasil Uji validitas X2	75
Tabel 4.10	Hasil Uji validitas X3	75
Tabel 4.11	Hasil Uji validitas Y	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.13	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> (KS)	79
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.15	Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.16	Uji Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.17	Uji t	83
Tabel 4.18	Uji f	84
Tabel 4.19	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Jumlah Populasi Penduduk Muslim Terbanyak di Dunia	1
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira	64
Gambar 4.2	Grafik Histogram	78
Gambar 4.3	Uji Plot	78



LAMPIRAN

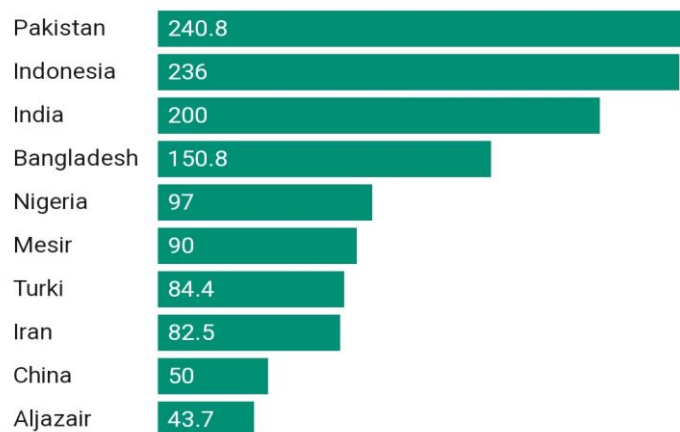
Lampiran 1 Kuesioner	106
Lampiran 2 Hasil Tabulasi <i>Organizational Citzozenship Behavior</i> (X1) ...	114
Lampiran 3 Hasil Tabulasi <i>Self-Efficacy</i> (X2)	115
Lampiran 4 Hasil Tabulasi <i>Locus of Control</i> (X3)	116
Lampiran 5 Hasil Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)	117
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	118
Lampiran 7 Hasil Transformasi Data <i>Organizational Citzozenship Behavior</i> (X1)	119
Lampiran 8 Hasil Transformasi Data <i>Self-Efficacy</i> (X2)	120
Lampiran 9 Hasil Transformasi Data <i>Locus of Control</i> (X3)	121
Lampiran 10 Hasil Transformasi Data Kinerja Karyawan (Y)	122
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas X1, X2, X3, dan Y	123
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3, dan Y	133
Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas	133
Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinearitas	134
Lampiran 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	134
Lampiran 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	135
Lampiran 17 Hasil Uji t	135
Lampiran 18 Hasil Uji f	136
Lampiran 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	136
Lampiran 20 Distribusi Kuesioner	137
Lampiran 21 Surat Izin Observasi Pendahuluan	138
Lampiran 22 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal	139
Lampiran 23 Surat Keterangan Lulus Komprehensif	140
Lampiran 24 Sertifikat	141
Lampiran 25 Daftar Riwayat Hidup	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2023, berdasarkan data dari *The Royal Islamic Strategic Studies Centre* (RISSC) yang berjudul “*The Muslim 500: The World’s 500 Most Influential Muslims 2024*” disebutkan bahwa Indonesia adalah negara yang memiliki populasi penduduk muslim terbanyak di dunia yaitu sekitar 240,62 juta jiwa. Jumlah tersebut setara dengan 86,7% dari populasi nasional yang totalnya sekitar 277,53 juta jiwa. Sedangkan, Pakistan menempati posisi kedua sebagai negara yang memiliki populasi penduduk muslim sekitar 232,6 juta jiwa atau dalam hal ini setara dengan 96,5% dari total populasi yang ada di negaranya (Annur, 2023). Akan tetapi, berdasarkan data dari *World Population Review* pada tahun 2024 disebutkan bahwa posisi Indonesia tersebut telah tergantikan oleh Paksitan yang menempati posisi pertama sebagai negara yang memiliki populasi penduduk muslim terbanyak di dunia yaitu sekitar 240,8 juta jiwa. Sedangkan, Indonesia menempati posisi kedua sebagai negara yang memiliki populasi penduduk muslim sekitar 236 juta jiwa (Dwi, 2024).



Gambar 1.1
Jumlah Populasi Penduduk Muslim Terbanyak di Dunia

Berdasarkan data tersebut, meskipun Indonesia menempati posisi kedua sebagai negara yang memiliki populasi penduduk muslim terbanyak di dunia, akan tetapi keberadaan negara Indonesia tetap memiliki potensi yang besar dalam hal pengembangan ekonomi dan keuangan syariah yang dapat mendukung pendanaan bagi masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan data laporan *Islamic Finance Development Indicator* (IFDI) pada tahun 2022. Pada laporan tersebut dijelaskan bahwa perkembangan ekonomi syariah di Indonesia berada di urutan ke-3 dengan skor 6,1. Sementara itu, jika ditinjau dari data *State of Global Islamic Economy* (SGIE) tahun 2022, Indonesia berada di urutan ke-7 dunia dari total aset keuangan syariah yaitu sekitar US\$119,5 miliar. Hal tersebut juga didorong oleh hasil Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan (SNLIK) tahun 2022 OJK, yang menyatakan bahwa indeks literasi keuangan syariah masyarakat Indonesia meningkat dari 8,93% pada tahun 2019 menjadi 9,14% di tahun 2022. Indeks inklusi keuangan syariah juga meningkat dari 9,10% pada tahun 2019 menjadi 12,12% di tahun 2022 (CNN Indonesia, 2024).

Permintaan masyarakat terhadap layanan perbankan syariah telah memicu pertumbuhan jumlah bank syariah di Indonesia. Namun, jangkauan layanan yang ditawarkan oleh bank-bank tersebut tidak dapat mengakomodasi semua kalangan masyarakat sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh masing-masing bank dan pangsa pasar yang diinginkan. Berdasarkan pada hasil Keputusan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 2023, tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (P2SK) sesuai pasal 314, disebutkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah atau dalam hal ini sering disebut dengan istilah BPR Syariah telah secara resmi berubah nama menjadi Bank Perekonomian Rakyat Syariah atau BPR Syariah (OJK, 2024).

Keberadaan dari Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah) dapat dijadikan sebagai sarana bagi masyarakat dalam menggunakan layanan perbankan mikro syariah. Hal tersebut dibuktikan dengan data yang menunjukkan bahwa perbankan syariah memiliki pangsa

pasar sebesar 33,77% dari keuangan syariah berakselerasi sebesar 15,63% (yoy) dibandingkan dengan tahun 2021 yaitu sebesar 13,94% (yoy). Sementara itu, Industri Keuangan Non-Bank Syariah (IKNB Syariah) yang memiliki porsi sebesar 6,15% dari total aset keuangan syariah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat sebesar 20,88% (yoy) dibandingkan dengan tahun 2021 yaitu sebesar 3,90% (yoy). Ditambah dengan data jumlah institusi keuangan syariah yang ada di Indonesia sebanyak 473 institusi yang terdiri dari: 13 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS), 167 Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah), 58 asuransi syariah, 31 perusahaan pembiayaan syariah, 7 modal ventura syariah, 10 dana pensiun syariah, 98 IKNB Syariah lainnya, 1 manajemen investasi syariah, 61 unit pengelola investasi syariah, 78 sukuk negara, 221 sukuk koperasi dan 274 reksadana syariah (OJK, 2022).

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah) ini juga dikatakan dapat menambah daftar nama perbankan syariah. Hal tersebut dikarenakan pada sistem perbankan di Indonesia, Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah) merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam sistem keuangan yang melengkapi keperluan masyarakat atas transaksi pembiayaan dengan berdasarkan pada prinsip syariah dan tidak mengandung unsur bunga atau riba di dalamnya (Avina & Jannah, 2022). Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah) juga didefinisikan sebagai bank syariah yang kegiatan pelaksanaannya berdasarkan pada prinsip syariah. Dengan adanya dukungan dari bonus demografi yang ada di Indonesia, konsep bank syariah mempunyai prospek dan peluang yang sangat bagus apalagi didukung dengan bukti bahwa Indonesia termasuk sebagai negara dengan populasi penduduk muslim terbesar di dunia (Pradipta, 2021). Tidak hanya itu, eksistensi Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR Syariah) sebagai lembaga perbankan syariah juga mempunyai kontribusi dalam hal mendorong perekonomian Indonesia. Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPR

Syariah) lebih cenderung mengarahkan kepada masyarakat mengenai fungsi pembiayaan (Pradesa et al., 2023).

Menurut data Otoritas Jasa keuangan (OJK) dalam Roadmap Perbankan Syariah 2015-2019, dengan adanya usaha perbankan syariah yang semakin meningkat, maka kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas juga akan semakin meningkat (OJK, 2019). Perkembangan industri perbankan syariah juga harus didukung oleh sumber daya yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Setyanugraha & Dahlan, 2023). Akan tetapi, pada analisis kajian literatur yang dilakukan oleh Khan (2015) berupa "*Closing The Gaps of Human Resources in Islamic Bank*" menyebutkan bahwa dengan meningkatnya jumlah industri perbankan syariah, justru dapat menimbulkan adanya kekhawatiran. Hal tersebut dikarenakan adanya permasalahan operasional berupa kurangnya karyawan yang berkualitas, kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum memadai, dan kurangnya pelatihan serta perencanaan dalam menumbuhkan bisnis bank syariah. Di samping itu, perbankan syariah juga dituntut untuk bersaing dengan perbankan konvensional agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yang secara umum dalam menarik minat calon pegawainya, mereka memiliki kapasitas yang lebih baik serta dapat memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal untuk mendapatkan kinerja terbaiknya (OJK, 2019). Sumber daya manusia sendiri dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia dapat menggerakkan suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun dalam skala kecil (Pratiwi et al., 2024). Sehingga dalam hal ini, perusahaan bisa mengelola organisasinya secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam era industri persaingan bisnis yang sangat pesat saat ini, perusahaan lebih dituntut untuk mengembangkan langkah strategis agar mampu bersaing dengan kompetitor yang memiliki keunikan dan karakteristiknya masing-masing (Arta et al., 2023). Salah satu cara yang

dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Di samping itu, karyawan seringkali dikatakan sebagai sumber daya yang memiliki peran penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan dapat menggerakkan roda perusahaan yang nantinya dijadikan sebagai penentu apakah usaha tersebut akan mengalami kemajuan atau justru sebaliknya (Putri et al., 2022). Sehingga, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin melalui manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek pokok yang secara umum memiliki keterkaitan dengan manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Pratiw, 2024).

Dalam suatu perusahaan, kinerja seorang karyawan memiliki suatu tingkatan manajemen sebagai dasar keberlangsungan suatu usaha. Pekerjaan atau kegiatan seorang karyawan mempunyai bagian yang sangat penting yang diharuskan ada di setiap pekerjaan atau kegiatan mereka. Yang mana, dalam hal ini sering disebut dengan bagian manajemen. Pada sebuah bagian manajemen juga terdapat kerangka pencapaian tujuan perusahaan yang dikelompokkan kedalam beberapa tingkatan manajemen. Adapun, tingkatan manajemen dalam suatu perusahaan tersebut yaitu, pertama adalah *top management*. *Top management* atau manajemen puncak merupakan tingkat manajemen tertinggi dalam suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab atas keseluruhan perusahaan yang diharuskan memiliki keahlian dan pengetahuan mendalam pada bidang pemikiran dan konsep manajemen.

Kedua, *middle management*. *Middle management* atau manajemen menengah biasanya memiliki tugas dalam hal mengembangkan berbagai rencana pada tingkatan yang lebih tinggi namun tetap sesuai dengan tujuan dan kemudian melaporkannya kepada manajemen puncak kembali. Ketiga, *lower management*. *Lower management* atau manajemen bawah merupakan manajemen bawah yang memiliki tugas memimpin dan mengawasi berbagai tenaga kerja operasional secara lebih dekat atau bahkan secara langsung dalam berinteraksi di lapangan. Ketiga

manajemen tersebut dapat memberikan kemudahan dalam hal pembagian dan pengelolaan tanggung jawab serta berbagai tugas yang berbeda-beda dari seorang karyawan yang disebut dengan *manager* (Anisa, 2021).

Di dalam sebuah perusahaan, karyawan dalam pelaksanaan tugasnya juga selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, sehingga keberhasilan dan prestasi suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja sumber daya manusia. Kinerja dalam sebuah perusahaan khususnya perbankan dapat menunjukkan adanya kekuatan dan kelemahan perusahaan. Kekuatan tersebut dapat digunakan untuk mengembangkan perusahaan. Sedangkan, kelemahan tersebut dapat dijadikan sebagai dasar pembelajaran untuk ke depannya (Ash-Shiddiqy, 2023). Berhasil tidaknya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada tingkat kinerja karyawan (Aziz & Mistar, 2020).

Kinerja sendiri dianggap sebagai suatu tindakan berupa prestasi yang dihasilkan dari pekerjaannya pada posisi yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu usaha atau kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, bahkan visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya (Ridwan et al., 2023). Dalam hal ini, kinerja juga didefinisikan sebagai sebuah keluaran yang dihasilkan dari berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan bahkan profesi dalam waktu tertentu. Terdapat beberapa variabel atau faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pertama yaitu faktor internal pegawai. Faktor internal pegawai dianggap sebagai suatu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai atau dalam hal ini dianggap sebagai faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika berkembang. Kedua, faktor lingkungan internal organisasi. Faktor ini merupakan faktor yang dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi di tempat dirinya bekerja. Sehingga dengan adanya dukungan tersebut, faktor lingkungan internal organisasi sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dan yang terakhir adalah faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan

suatu keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal atau dari luar organisasi seperti terjadinya krisis ekonomi, budaya, serta sosial dan politik (Hendrico, 2014).

Menurut Novliadi (2007), kinerja yang baik bagi karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok (*in-role*) karyawan, akan tetapi juga melakukan pekerjaan yang berada di luar pekerjaan pokok karyawan (*ex-role*). Pekerjaan di luar pekerjaan pokok karyawan (*ex-role*) ini disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Gunawan et al., 2023). Perusahaan dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja karyawan yang baik pula (Sihombing & Sitanggang, 2019). Sehingga, bisa dikatakan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. OCB dianggap sebagai ilmu yang menjadi bagian dari perilaku organisasi (Yoanita et al., 2023). OCB merupakan keterlibatan seseorang yang lebih dari tuntutan peranan di tempat kerja (Ariadi et al., 2023). OCB adalah bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan (Yoanita et al., 2023). Perilaku OCB mengikutsertakan beberapa macam tindakan, seperti membantu atau memberi pertolongan kepada pihak lain, sebagai sukarelawan untuk tugas tambahan dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Perilaku ini dianggap sebagai nilai tambah bagi diri karyawan sebagai wujud dari perilaku yang pro-sosial atau dalam hal ini bisa juga dikatakan sebagai perilaku sosial yang positif, terkonstruksi, dan memiliki makna sebagai pemberi bantuan. OCB termasuk kedalam konsep berupa konsepsi untuk mengenal perilaku karyawan di luar tugas utama yang nantinya dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan (Ariadi et al., 2023).

Dalam pemahaman tersebut dapat dikatakan bahwa pelaku OCB bermaksud untuk memberikan kesempatan bagi suatu organisasi untuk memperoleh keuntungan. Sehingga, dapat diambil kesimpulan jika OCB dimaknai sebagai: (a) Perilaku atau tindakan yang sifatnya sukarela, tidak memaksa atau dipaksa dalam memprioritaskan kepentingan; (b) Perilaku atas kepuasan seseorang dalam berkinerja, tidak adanya perintah secara

formal; (c) Tidak adanya keterkaitan dan bersinggungan langsung dengan sistem intensif yang sifatnya formal pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu, secara jelas dapat dikatakan jika OCB merupakan faktor yang memiliki kontribusi ke dalam kinerja organisasi secara menyeluruh (Ariadi et al., 2023).

Faktor kedua yang bisa memengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan yaitu *self-efficacy* atau efikasi diri. *Self-efficacy* memiliki peran penting terhadap perusahaan dalam pengoptimalan kinerja karyawan. Karena dengan adanya *self-efficacy* pada diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemauan pada dirinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat waktu (Noviawati, 2016). *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu saat mereka melakukan tugasnya yang spesifik. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan akan kapasitas untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya yang dimiliki seseorang. Dengan kata lain, *self-efficacy* merupakan tinggi rendahnya sebuah kepercayaan pada diri karyawan dalam menyelesaikan masalah pada setiap pekerjaannya sehingga memperoleh keberhasilan (Kartika et al., 2018).

Menurut Locke & Latham (2004), keberhasilan diri merupakan suatu respon dari kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Krishnan et al (2010), keyakinan pada diri seseorang memiliki keterkaitan yang erat dengan suatu motivasi atau dorongan yang nantinya pihak yang bersangkutan lebih yakin dan percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya. Sehingga, *self-efficacy* atau efikasi diri dianggap sebagai suatu karakteristik penting bagi karyawan dalam meningkatkan keyakinan dan kemampuan berkomunikasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Maka dari itu, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat (P. E. P. Dewi & Dewi, 2015).

Faktor ketiga yang bisa memengaruhi kinerja karyawan adalah *locus of control*. Pada hakikatnya, setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi akan segala sesuatu yang memengaruhi dirinya. Keyakinan tersebut sering dikatakan sebagai *locus of control*. Menurut Rotter (1966), *locus of control* didefinisikan sebagai “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Maksudnya adalah suatu keyakinan dari diri seseorang bahwa mereka bisa atau tidak bisa mengendalikan takdirnya sendiri (Sudiartini & Mimba, 2018). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan sebuah aspek kepribadian yang mengacu pada sistem psikologis dan sifat unik pada individu yang membuat seseorang bisa memutuskan untuk berpikir dan berperilaku (Wardhana, 2021).

Locus of control dianggap penting dalam perusahaan karena bisa mengetahui tolak ukur kinerja karyawan dari kemampuan seseorang dalam memahami peristiwa yang terjadi dalam dirinya. *Locus of control* juga didefinisikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana perilaku yang dimiliki seseorang dapat berdampak nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Penggolongan *locus of control* terbagi ke dalam dua jenis yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*. Internal *locus of control* merupakan suatu keadaan seseorang individu berpikir bahwa berbagai jenis kekuatan yang tidak dapat dikendalikan dianggap sebagai penentu mengenai apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan, eksternal *locus of control* merupakan keyakinan individu yang mempunyai kendali penuh atas hidup mereka (Oktavia & Suryoko, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Inkiriwang & Wijayadne (2023) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosalia (2024) menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Petra (2020) menyatakan bahwa

OCB tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tresiana et al (2024) menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Setiawan et al (2024) mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkhakiki et al (2024) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti & Utami (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyono et al (2023) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Husin et al (2023) mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlambang et al (2024) menyatakan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari & Angreany (2019) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Pramesti, 2020) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah BPRS Buana Mitra Perwira yang berada di Kabupaten Purbalingga. BPRS Buana Mitra Perwira merupakan badan usaha yang berdiri dan diresmikan pada tanggal 4 Juni 2004. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), BPRS Buana Mitra

Perwira merupakan satu-satunya BPRS yang terdaftar dan terbesar di Kabupaten Purbalingga. Berdirinya BPRS Buana Mitra Perwira diawali oleh gagasan Bapak Drs. Triyono Budi Sasongko selaku Bupati Purbalingga periode 2000-2005 dengan tujuan agar dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta mendukung otonomi daerah (Fauziyah & Wage, 2016). BPRS Buana Mitra Perwira memiliki karyawan yang berjumlah 84 karyawan. Tidak hanya itu, BPRS Buana Mitra Perwira juga mempunyai kontribusi lebih terhadap laju pertumbuhan UMKM dibuktikan dengan data dari Purbalingga Info, yang menyebutkan bahwa BPRS Buana Mitra Perwira telah mengeluarkan miliaran rupiah untuk pelaku UMKM (Dinkominfo, 2020). BPRS Buana Mitra Perwira juga mendapat beberapa penghargaan yang merupakan hasil kinerja karyawan. Pada tanggal 22 Maret 2016, BPRS Buana Mitra Perwira mendapatkan Penghargaan *Market Conduct* dari kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK). BPRS Buana Mitra Perwira juga terpilih sebagai salah satu penerima penghargaan sebagai Pelaku Usaha Jasa Keuangan (PUJK) yang sudah melaksanakan prinsip-prinsip perlindungan konsumen sektor jasa keuangan berdasarkan *Self Assesment* tahun 2015 (BPRS Buana Mitra Perwira, 2019).

Berdasarkan data pada catatan Infobank, BPRS Buana Mitra Perwira juga berhasil mendapatkan predikat sangat bagus selama lima tahun berturut-turut, yaitu mulai tahun 2013 hingga tahun 2017. Berdasarkan capaian yang diperoleh, Infobank memberikan apresiasi penganugerahan berupa "*Infobank Sharia Finance Institution Awards 2018.*" Institusi syariah peraih *golden thropy* yang luar biasa ini menjadi salah satu kebanggaan perusahaan. Mereka mampu mempertahankan kinerja selama lima tahun tanpa jeda di samping dengan menurunnya industri keuangan syariah pada saat itu. Hal tersebut tentu saja menjadi sebuah kebanggaan bagi perusahaan dan diharapkan agar kualitas sumber daya manusia atau kinerja karyawan semakin meningkat di tahun selanjutnya (BPRS Buana Mitra Perwira, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama HRD, pihak yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa perusahaan telah menerapkan rutinitas harian dan mingguan dengan menggabungkan aspek keagamaan, profesionalisme dan budaya perusahaan, seperti membaca surah Ar-Rahman, dzikir bersama, *itsighozah*, dan khataman Al-Qur'an untuk rutinitas setiap pagi, *meeting* rutin, penerapan 5S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan, dan Santun), dan pemakaian seragam karyawan sesuai dengan peraturan. Untuk tingkat kehadiran beberapa karyawan terlambat dikarenakan alasan-alasan yang dapat diterima dan tidak ada karyawan yang tidak hadir tanpa izin. Karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan serta nilai-nilai perusahaan. Hubungan antar karyawan juga terjalin dengan baik dan karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Pada kurun waktu empat tahun terakhir tidak terdapat perbedaan signifikan pada jumlah karyawan BPRS Buana Mitra Perwira. Berikut adalah tabel jumlah karyawan BPRS Buana Mitra Perwira:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira

Tahun	Jumlah Karyawan
2024	84
2023	85
2022	81
2021	82

Untuk menghadapi permasalahan yang akan datang, dengan persaingan industri perbankan syariah yang semakin meningkat, BPRS Buana Mitra Perwira diharuskan untuk senantiasa memberi perhatian kepada kualitas individu karyawan dalam rangka mempertahankan kinerja yang baik dan meningkatkan prestasi untuk keberlangsungan perusahaan. Sehingga, dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Self-Efficacy, dan Locus of**

Control Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Menguji dan menganalisis adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.
 - b. Menguji dan menganalisis adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - c. Menguji dan menganalisis adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
 - d. Menguji dan menganalisis adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diharapkan mampu memberikan manfaat serta dapat dijadikan sebagai wadah dalam menambah wawasan dan pengetahuan

berupa keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya penjelasan yang berkaitan dengan berbagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* dalam industri perbankan syariah.

b. Manfaat Praktis

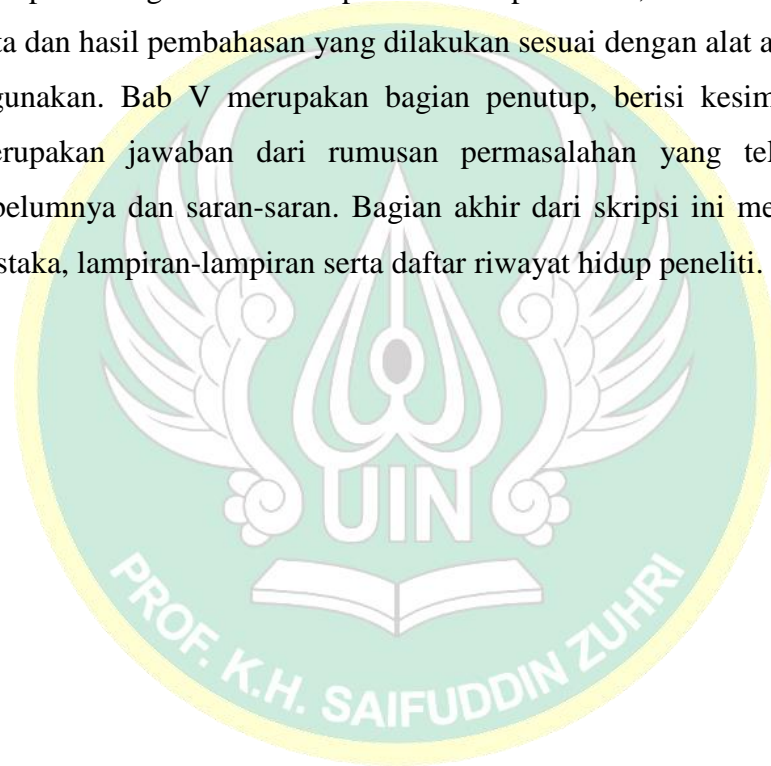
- 1) Bagi kampus, hasil dari penelitian ini dapat memperkaya literatur penelitian dan memperluas wawasan bagi seluruh civitas akademika kampus khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam studi Perbankan Syariah.
- 2) Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperluas wawasan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.
- 4) Bagi peneliti lainnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang ditulis dalam penelitian ini agar mudah untuk dibaca dan dipahami, maka penulis menyusunnya secara sistematis ke dalam lima bab, seperti:

Bagian awal mencakup halaman judul, pernyataan keaslian penulisan, pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, *abstract*, pedoman transliterasi, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran.

Bagian isi, mencakup: Bab I merupakan bagian pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab II merupakan bagian kajian pustaka, berisi mengenai kajian pustka, kerangka teori, dan rumusan hipotesis. Bab III merupakan bagian metode penelitian, berisi mengenai metode penelitian berupa jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, teknik dan sumber pengumpulan data penelitian serta metode analisis data penelitian. Bab IV merupakan bagian hasil dan pembahasan penelitian, berisi uraian analisis data dan hasil pembahasan yang dilakukan sesuai dengan alat analisis yang digunakan. Bab V merupakan bagian penutup, berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya dan saran-saran. Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup peneliti.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu aset yang memiliki peran penting sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga harus dikelola sebaik mungkin untuk keberlangsungan perusahaan (Sialen, 2021). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Sehingga dalam hal ini, teori manajemen umum menjadi dasar bagi pembahasannya.

Manajemen merupakan ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Fadli, 2021). Manajemen terdiri dari berbagai unsur seperti *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines*, dan *market* (Hasibuan, 2006). Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau dalam hal ini sering disingkat dengan sebutan MSDM (Sialen, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu mengatur antara hubungan dan peran sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal oleh perusahaan (Bintoro & Daryanto, 2017). Sehingga dalam hal ini, tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat juga menjadi lebih maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017). Manajemen sumber daya

manusia merupakan ilmu membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam hal peraturan antara hubungan dan peran tenaga kerja yang efektif dan efisien (Hasibuan, 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau sekumpulan pengetahuan mengenai bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang meliputi berbagai aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengendalian berupa fungsi produksi, pemasaran, dan kepegawaian agar tercapainya tujuan perusahaan (Zainal et al., 2004).

Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan peran antara karyawan dan perusahaan dengan baik, sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien. Tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia dalam sumber daya manusia salah satunya adalah agar terwujudnya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, karyawan harus mengetahui pemahaman mengenai maksud dari kinerja dan faktor apa saja yang dapat memengaruhinya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia termasuk sebagai bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan kedalam tiga fungsi, yaitu (Umar, 1999):

1) Fungsi Manajerial

Dalam fungsi manajerial ini, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas berbagai macam seperti fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengendalian.

2) Fungsi Operasional

Dalam fungsi operasional ini, fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas berbagai macam seperti fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, fungsi pemeliharaan, dan fungsi pemutusan hubungan kerja.

3) Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler et al (1992) dalam Sutrisno (2009) menyebutkan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi berbagai aspek legal

2. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dianggap sebagai unsur terpenting dalam suatu manajemen. Kinerja atau *performance* merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada berbagai ukuran seperti adanya standar hasil kerja, target, dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Darsana, 2023). Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Rahadi, 2010).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan mengikuti perintah atasan atau sesuai arahan yang diberikan, serta sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya (Abdullah, 2014). Billingsley & Singh (1996) dalam Darsana (2023) menyebutkan definisi dari

kinerja, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seorang pegawai dalam sebuah perusahaan yang dilakukan dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Nawawi (2006) dalam Darsana (2023) juga menyebutkan definisi dari kinerja, kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada pengalaman, kesungguhan, kemampuan, dan waktu. Tidak hanya itu, Tika (2006) dalam Darsana (2023) juga menyebutkan definisi dari kinerja, kinerja dianggap sebagai suatu hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Secara umum, kinerja dianggap mempunyai batasan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian kerja seseorang baik dalam bentuk individu atau kelompok untuk mencapai tujuan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan arahan dan aturan yang ada.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2015) dalam tulisannya, menyatakan bahwa kinerja terbagi menjadi empat faktor, yaitu:

- 1) Kualitas, terdiri atas tingkat kecerdasan, kerusakan, dan kesalahan. Maksudnya adalah karyawan dituntut untuk meminimalisasi adanya kesalahan dan kerusakan sekecil mungkin. Untuk melakukan hal tersebut, maka karyawan harus teliti dan cermat.
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Maksudnya adalah adanya target yang harus diselesaikan dalam satu

waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang sudah terselesaikan maka akan semakin baik.

- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja. Hilangnya waktu kerja yang efektif, tingkat kehadiran, dan keterlambatan. Maksudnya adalah karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menggunakan waktunya sebaik mungkin.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam hal pekerjaan. Maksudnya, perlunya koordinasi dalam sebuah organisasi dengan rekan satu tim, baik dalam satu divisi maupun dalam lingkup satu perusahaan. Apabila tingkat kerja sama dengan anggota lain semakin baik, maka hal tersebut bisa meminimalisasi kesalahan, karena adanya sikap saling mengingatkan.

c. Karakteristik Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) dalam tulisannya, menyatakan bahwa kinerja karyawan terbagi atas enam karakteristik, yaitu:

- 1) Tingginya tanggung jawab pribadi
- 2) Memiliki keberanian dalam mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyelyuruh dan memiliki kemauan dalam berjuang untuk merealisasikannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

3. Teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) biasanya didefinisikan sebagai suatu perilaku individu yang bebas atau

tidak memiliki keterikatan secara langsung (eksplisit) dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi organisasi yang efektif (Organ, 1998). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan sukarela di luar peran karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan efektivitas perusahaan (Naway, 2018).

Nelson & Quick (2006) dalam Patras (2023) menyebutkan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) “*OCB is above and beyond the call of duty*”. Pendapat tersebut dimaknai bahwa OCB merupakan perilaku karyawan yang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya tidak hanya melakukan tugas yang sudah menjadi bagiannya, akan tetapi juga melakukan tugas melebihi dari kewajiban pekerjaannya.

Robbins & Judge (2013) dalam Nataly (2019) menyebutkan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) “*the discretionary behavior that is not part of an employee’s formal job requirements, and that contributes to the pshychological and social environment of the workplace*”. Pendapat tersebut dimaknai bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat diskresioner, bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal seorang karyawan dan memberikan kontribusi di lingkungan kerja, baik secara psikologis maupun secara sosial.

McShane & Glinow (2015) dalam Nataly (2019) menyebutkan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) “*OCBs can have a significant effect on individual, team, and organizational effectiveness*”. Pendapat tersebut dimaknai bahwa adanya perilaku OCB tidak hanya membawa dampak terhadap efektivitas individu dan kelompok kerja atau tim kerja, akan tetapi juga terhadap efektivitas organisasi.

Definisi dari OCB juga didefinisikan oleh Nataly (2019) dalam tulisannya, menyatakan bahwa OCB dianggap sebagai

perilaku sukarela yang dilakukan seseorang melebihi cakupan pekerjaan utamanya agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi, yang terdiri atas beberapa cakupan atau indikator seperti membantu rekan kerja, mematuhi peraturan, melakukan kebijakan, bersikap positif, dan memiliki sopan santun.

Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku ekstra di luar pekerjaannya seperti biasa. Maksudnya, pekerjaan ekstra ini dapat meningkatkan kinerja seseorang pada suatu organisasi/perusahaan.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Titisari (2014) dalam tulisannya, membagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ke dalam lima indikator, yaitu:

1) *Altruism* (Perilaku Membantu Orang Lain)

Merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan mengenai masalah pekerjaan maupun masalah pribadi. Indikator ini mengarah pada pemberian pertolongan yang bukan menjadi suatu kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness* (Ketelitian & Kehati-hatian)

Merupakan suatu perilaku yang menunjukkan usaha yang dilakukan melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator disini menjangkau lebih jauh ke atas dan kedepan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship* (Perilaku yang Sportif)

Merupakan perilaku yang memberikan sebuah toleransi akan suatu keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan berbagai keberatan. Seseorang yang memiliki sikap *sportmanship* yang tinggi dianggap dapat

meningkatkan iklim yang positif bagi karyawan, sehingga karyawan cenderung lebih sopan serta melakukan kerja sama dengan yang lainnya agar menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4) *Courtesy* (Menjaga Hubungan Baik)

Merupakan suatu perilaku dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar tidak adanya masalah interpersonal. Sehingga dalam hal ini seseorang yang memiliki indikator *courtesy* maka mereka akan lebih menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue* (Taat Pada Aturan)

Merupakan perilaku seseorang yang mengindikasikan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi dengan cara mengambil inisiatif dalam merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, diikutinya segala bentuk perubahan dalam organisasi, dan melindungi berbagai sumber yang ada di organisasi. Indikator ini biasanya mengarah pada tanggung jawab oleh organisasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

c. **Faktor-faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Muhdar (2015) dalam tulisannya, membagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ke dalam enam faktor, yaitu:

1) Budaya dan Iklim Organisasi

Organ (1995) dalam tulisannya, menyebutkan terdapat beberapa bukti kuat yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang dapat memicu terjadinya OCB. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan cenderung merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang menjadi tugas utama, mereka akan selalu

mendukung tujuan organisasi dengan kesadaran penuh tanpa adanya paksaan dari sekitar mereka.

2) Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) memiliki pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individu maupun secara kelompok. George & Brief (1992) dalam tulisannya, menyatakan bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara nyata dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan suasana hati yang bisa berubah-ubah.

3) Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi, maka mereka akan cenderung memberikan timbal balik (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4) Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-bawahan

Miner (1988) dalam tulisannya, menyatakan bahwa tingginya tingkat interaksi atasan-bawahan dalam suatu organisasi akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan yang meningkat.

5) Masa Kerja

Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dalam suatu organisasi, mereka akan memiliki keterikatan dan kedekatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri, serta menimbulkan perasaan untuk berperilaku positif terhadap organisasi.

6) Jenis Kelamin (*Gender*)

Lovell et al (1999) dalam tulisannya, menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria

dan wanita dalam tingkatan OCB mereka. Dimana dalam hal ini, perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria. Tidak hanya itu, Morrison (1994) dalam tulisannya, menyatakan bahwa wanita dalam OCB juga merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibandingkan dengan pria. Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi berbagai harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan berbagai aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka.

4. Teori *Self-Efficacy*

a. Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy biasanya didefinisikan sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghasilkan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas suatu peristiwa dalam kehidupan mereka (Bandura, 1997). Keyakinan akan *self-efficacy* ini dapat menentukan bagaimana orang tersebut dapat berpikir, merasa, serta memotivasi diri dan perilakunya (Bandura, 1997).

Bandura (1997) dalam tulisannya, mendefinisikan *self-efficacy* sebagai “*self-efficacy was originally defined as a rather specific type of expectancy concerned with one’s beliefs in one’s ability to perform a specific behavior or set of behaviors required to produce an outcome*”. Maksudnya, *self-efficacy* pada awalnya didefinisikan sebagai jenis harapan yang agak spesifik terkait dengan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan satu atau serangkaian perilaku tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hasil.

(Bandura, 1989) dalam tulisannya, menyebutkan jika definisi dari *self-efficacy* telah diperluas dengan merujuk pada “*people’s beliefs about their capabilities to exercise control or events that affect their lives*”. Kemudian, Bandura (2009) dalam

tulisannya juga melanjutkan bahwa “*and their beliefs in their capabilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to exercise control over task demands*”. Maksudnya, *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan kontrol atas peristiwa yang memengaruhi kehidupan dan keyakinan mereka untuk menggerakkan adanya motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan kontrol terhadap tuntutan tugas.

Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan ini yang nantinya dapat memengaruhi seseorang dalam mengambil suatu tindakan untuk kedepannya. Dengan demikian, penilaian *self-efficacy* dalam hal ini juga bukan hanya berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki seseorang, akan tetapi berkaitan dengan penilaian mengenai apa yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan berbagai keterampilan yang dimilikinya.

b. Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1976) dalam tulisannya, menyatakan bahwa keyakinan akan kemampuan yang ada pada individu memiliki berbagai variasi pada masing-masing dimensi seperti:

1) *Magnitude/Level*

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan akan suatu tugas. Maksudnya, bisa atau tidak seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan disebabkan oleh perbedaan kemampuan yang dimiliki. Konsep dimensi ini terletak pada keyakinan individu akan kemampuannya terhadap tingkat kesulitan suatu pekerjaan atau tugas yang ada.

2) *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat keyakinan akan kemampuan individu berupa pengharapan mengenai kemampuannya. Maksudnya, pengharapan yang lemah akan lebih mudah untuk digoyahkan oleh suatu pengalaman yang tidak mendukung. Begitupun sebaliknya, pengharapan yang memiliki keyakinan besar akan mendorong individu untuk tetap bertahan pada usahanya.

3) *Generality*

Dimensi ini merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya melakukan tugas mereka di berbagai aktivitas. Menurut Manara (2008) dalam tulisannya, menyatakan bahwa Indikator *self-efficacy* mengacu pada berbagai dimensi seperti *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan adanya ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a) Memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas tertentu
- b) Memiliki keyakinan dalam melakukan tindakan untuk menyelesaikan tugas
- c) Memiliki keyakinan bahwa individu dapat berusaha dengan gigih, tekun, dan keras
- d) Memiliki keyakinan bahwa individu dapat bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang ada
- e) Memiliki keyakinan dalam mengatasi berbagai kesulitan di berbagai situasi.

c. **Sumber *Self-efficacy***

Maddux (1995) dalam tulisannya, menyatakan bahwa dalam teori *self-efficacy*, keyakinan mengenai sumber daya dan kemampuan dalam diri individu merupakan hasil interaksi informasi dari enam sumber utama, seperti:

1) *Performance Experience*

Performance experience dalam hal ini berupa keberhasilan dan kegagalan yang jelas. *Performance experience* dianggap sebagai sumber *self-efficacy* yang paling kuat. Maksudnya adalah adanya keberhasilan dalam suatu tugas. Perilaku atau keterampilan memperkuat ekspektasi dari *self-efficacy* untuk tugas, perilaku, atau keterampilan tersebut. Sedangkan, persepsi kegagalan mengurangi ekspektasi harapan dari *self-efficacy*.

2) *Vicarious Experience*

Vicarious experience (pembelajaran observasional, pemodelan dan peniruan) memengaruhi ekspektasi *self-efficacy* ketika seseorang mengamati perilaku orang lain, melihat apa yang dapat mereka lakukan, mencatat konsekuensi dari perilaku mereka, serta menggunakan informasi yang didapat untuk membentuk ekspektasi tentang perilaku mereka sendiri bersamaan dengan konsekuensi yang akan didapat nantinya.

3) *Imaginal Experience*

Teori sosial kognitif menyatakan bahwa seseorang memiliki kapasitas yang besar untuk aktivitas simbolis kognitif. Dengan demikian, seseorang mampu melakukan antisipasi visualisasi situasi dan peristiwa yang mungkin terjadi. Perilaku dan reaksi dari diri mereka terhadap situasi dan peristiwa ini memungkinkan berbagai perilaku mereka. Seseorang dapat menghasilkan keyakinan tentang pribadi mereka dengan membayangkan diri mereka sendiri atau orang lain dengan berperilaku efektif atau tidak efektif dalam situasi di masa depan.

4) *Verbal Persuasion*

Verbal persuasion (persuasi sosial) merupakan sumber yang kurang kuat dalam memengaruhi *self-efficacy* daripada pengalaman kinerja dan pengalaman perwakilan (*vicarious experience*). Potensi *verbal persuasion* sebagai sumber *self-efficacy* harus dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keahlian, kepercayaan, dan sumber daya tarik.

5) *Physiological States*

Kondisi fisiologis memengaruhi *self-efficacy* ketika seseorang mengasosiasikan keinginan fisiologis yang tidak menyenangkan dengan kinerja perilaku yang buruk, ketidakmampuan yang dirasakan, dan kegagalan yang dirasakan. Dengan demikian, ketika orang menyadari keinginan fisiologis yang tidak menyenangkan, mereka lebih cenderung meragukan kompetensi perilaku mereka daripada keadaan fisiologisnya menyenangkan atau netral. Dengan demikian, sensasi fisiologis yang nyaman cenderung membuat seseorang percaya diri dengan kemampuannya dalam situasi yang dihadapi. Namun, indikasi fisiologis dari ekspektasi *self-efficacy* melampaui keinginan sendiri karena alam aktivitas yang melibatkan kekuatan dan stamina, *self-efficacy* yang dirasakan dipengaruhi oleh pengalaman seperti kelelahan dan rasa sakit, atau tidak adanya pengalaman tersebut.

6) *Emotional States*

Emosi atau suasana hati dianggap menjadi sumber informasi tambahan mengenai *self-efficacy*. Dalam hal ini, orang cenderung memiliki keyakinan *self-efficacy* tentang kinerja ketika perasaan mereka positif daripada ketika perasaan mereka negatif.

5. Teori *Locus of Control*

a. Pengertian *Locus of Control*

Konsep *locus of control* pertama kali dikenalkan oleh J. Rotter (1966) dalam pendekatan *Social Learning Theory*. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang mengenai bisa atau tidak dirinya mengendalikan sesuatu (Rotter, 1966). *Locus of control* dianggap sebagai suatu gambaran terhadap keyakinan seseorang mengenai sumber penentu atas perilakunya, dan sebagai salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu tersebut dalam melakukan sesuatu (Rachman, 2022). Sementara itu, *locus of control* juga diartikan sebagai persepsi seseorang mengenai masa depannya (nasibnya) (DL & Kuswati, 2002).

Locus of control merupakan konsep psikologis yang mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan berbagai situasi dan pengalaman yang memengaruhi kehidupan mereka (Rachman, 2022). *Locus of control* juga dianggap sebagai sumber keyakinan yang dimiliki seseorang untuk percaya bahwa mereka mampu mengendalikan berbagai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, atau dalam hal ini *locus of control* dianggap sebagai suatu kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, berasal dari hal lain yang membuat mereka dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya (Rachman, 2022).

Berdasarkan pada berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari berbagai peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keuntungan, maupun kesempatan yang dapat memengaruhi hidupnya. *Locus of control*

merupakan cara pandang individu akan dirinya mengenai bisa atau tidaknya individu tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

b. Karakteristik *Locus of Control*

Locus of control dianggap sebagai suatu keyakinan yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya, baik itu sebagai akibat dari perbuatannya secara internal maupun eksternal. Adanya perbedaan keyakinan seseorang mengenai sumber penyebab atas berbagai peristiwa yang dialaminya, hal tersebut dapat dilihat pada beberapa karakteristik apakah seseorang tersebut memegang internal *locus of control* atau justru eksternal *locus of control*.

Adapun, perbedaan karakteristik antara internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* menurut Rachman (2022), yaitu:

1) Internal *Locus of Control*

Internal *locus of control* merupakan individu yang memiliki kepercayaan jika mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan persepsi ini meyakini bahwa dirinya mampu mengontrol lingkungannya dan melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya.

Menurut Ngatemin (2009) dalam tulisannya, menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi indikator dari internal *locus of control*, yaitu:

- a) Memiliki rasa suka dalam hal kerja keras
- b) Tingginya inisiatif
- c) Ketika terjadi masalah selalu berusaha menemukan cara untuk memecahkannya
- d) Jika ingin berhasil harus mempunyai persepsi akan keyakinan dari keberhasilan tersebut.

2) Eksternal *Locus of Control*

Eksternal *locus of control* merupakan individu yang memiliki keyakinan bahwa hasil dari peristiwa adalah kinerja dari luar kendali mereka. Seseorang yang memiliki eksternal *locus of control* yang tinggi, mereka akan cenderung pasrah terhadap segala sesuatu yang terjadi dan tidak ingin melakukan perubahan.

Menurut Ngatemin (2009) dalam tulisannya, menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi indikator dari internal *locus of control*, yaitu:

- a) Kurangnya inisiatif
- b) Kurangnya usaha yang dilakukan karena kepercayaan akan adanya faktor luar yang mengontrol sehingga mudah menyerah
- c) Kurangnya pencarian informasi
- d) Adanya sedikit harapan tentang korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Bergantung pada petunjuk orang lain sehingga lebih mudah untuk dipengaruhi

c. Faktor yang Memengaruhi *Locus of Control*

Rachman (2022) dalam tulisannya, menyebutkan bahwa terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi *locus of control*, yaitu:

1) Faktor Usia

Menurut Peng (1969) dan Crandall et al (1965) dalam tulisannya, menyatakan bahwa dengan bertambahnya usia seseorang, mereka akan menjadi lebih efektif dalam mengaktualisasikan dan mengembangkan internal *locus of control* yang lebih kuat. Sedangkan, individu yang mengembangkan ketakutan dalam hidupnya akan memainkan

peran penting dalam menghilangkan kontrol internal dan menjadi kontrol eksternal.

2) Pengalaman Institusional

Keyakinan individu terhadap institusi, peraturan, dan sumber kekuasaan di dalamnya, cenderung berkontribusi terhadap pembentukan eksternal *locus of control*.

3) Konsistensi Perubahan Pelatihan dan Faktor Pengalaman

Peristiwa dalam skala besar dan sensitif dapat memengaruhi peningkatan eksternal *locus of control*.

4) Faktor Pelatihan dan Pengalaman

Stephen & Jarvis (1973) dalam tulisannya, menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman dapat mengubah keyakinan *locus of control* ketika mempelajari hubungan antara *locus of control* dengan pekerjaan.

5) Faktor-faktor yang Memengaruhi Terapi

Dampak terapi pada perubahan *locus of control* adalah signifikan. Jeffrey et al (1996) dalam tulisannya, menyatakan bahwa keberhasilan dalam mengatasi atau mengubah kejadian yang merugikan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan internal *locus of control*.

B. Landasan Teologis

Kinerja merupakan hasil prestasi atau keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Paramansyah & Husna, 2021). Keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan “*level of performance*” (Paramansyah & Husna, 2021). Biasanya, orang yang memiliki *level of performance* tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Sebaliknya, orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau ber-*performance* rendah (Paramansyah & Husna, 2021).

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah SWT mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tidak dirugikan” (Q.S Al-Ahqaf Ayat 19).

Berdasarkan ayat tersebut, bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Maksudnya, jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerjanya yang baik bagi perusahaan, maka seseorang tersebut akan menadapatkan hasil yang baik dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sehingga, dapat diambil pelajarannya bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Seperti Allah SWT yang akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Filosofi manajemen kinerja islam sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S Al-Baqarah Ayat 30).

Berdasarkan ayat tersebut, Allah SWT menginginkan manusia menjadi khalifah (pengelola) di muka bumi. Akan tetapi, hal tersebut ditentang oleh para malaikat. Kemudian Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Ahzab Ayat 72:

عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

“Sesungguhnya kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat tersebut dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat tersebut oleh manusia” (Q.S Al-Ahzab Ayat 72).

وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حَبْلًا حَلِيَّةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿١٤﴾

“Dan Dia-lah Allah SWT yang menundukkan lautan (untukmu), agar kamu dapat memakan daripadanya daging yang segar (ikan), dan kamu mengeluarkan dari lautan itu perhiasan yang kamu pakai, dan kamu melihat bahtera berlayar padanya, dan supaya kamu mencari (keuntungan) dari karunia-Nya, dan supaya kamu bersyukur” (Q.S An-Nahl Ayat 14).

Allah SWT juga telah memberikan manusia kapasitas dasar manajerial dalam rangka tugasnya sebagai khalifah. Hal yang mendasar dalam rangka bisa mencapai kesuksesan adalah adanya kemampuan untuk mengelola. Kemampuan mengelola tersebut, hanya dapat diaplikasikan terhadap hal-hal yang terukur. Sedangkan, proses pengukuran dapat dilakukan apabila kita mampu untuk mendefinisikan apa yang kita ukur tersebut.

Dalam konteks yang lebih kecil, misalnya pada sebuah perusahaan. Kemampuan untuk mendefinisikan dan kemampuan untuk mengukur inilah sangat dibutuhkan untuk mengetahui sejauh mana kinerja manajemen dalam mencapai visi misi perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tidak dapat mendefinisikan tujuannya, maka karyawan tidak akan tahu apakah mereka sudah melangkah kedepan atau hanya berjalan di tempat.

Dalam konsep manajemen islam, pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak hanya di duniawi saja, akan tetapi menembus batas langit

sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga, pengelolaan sumber daya yang telah ditetapkan oleh Allah SWT agar dapat menembus tujuan akhirat.

C. Kajian Pustaka

Dalam sebuah penelitian, terdapat kajian pustaka yang berisi mengenai berbagai teori yang relevan. Adapun berbagai macam penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan perbankan syariah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Terdahulu

- a. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Surbakti & Dirbawanto, 2024 dengan judul “*The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees Pos Indonesia KCU Medan 20000*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, secara parsial dan simultan, OCB dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah dari segi variabel, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel independen, yaitu dengan menambah variabel *locus of control*.
- b. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syah & Safrida, 2024 dengan judul “*The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance: Locus of Control and Self-Efficacy*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa,

locus of control, *self-efficacy*, dan OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap OCB. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB pada Perusahaan Rumah Sakit di Medan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat variabel moderasi berupa OCB. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.

- c. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Destar & Suwandi, 2023 dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, OCB dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk variabel independen (X3) berupa *self esteem*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel independen (X3) berupa *locus of control*.

- d. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yafiz Khairunnisa, 2023 dengan judul “*Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi pada BSI KC Lubuk Pakam*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. OCB dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pola hubungan *islamic work ethics* tidak memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat variabel moderasi berupa *islamic work ethics*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.
- e. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Machfudhi et al., 2023 dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh antara *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja. *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi, *locus of control* dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control*

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah terdapat variabel intervening berupa komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel intervening.

- f. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendriyan et al., 2024 dengan judul “*Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, secara positif dan signifikan, *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah Terdapat variabel moderasi berupa *Employee Engagement*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.
- g. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Annisa & Ginarti, 2023 dengan judul “*Employee Performance: Self-efficacy and Locus of Control*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa, *Locus of control* dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* tidak

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan OCB, *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang dilakukan adalah Dari segi variabel, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel independen dengan menambah variabel OCB.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

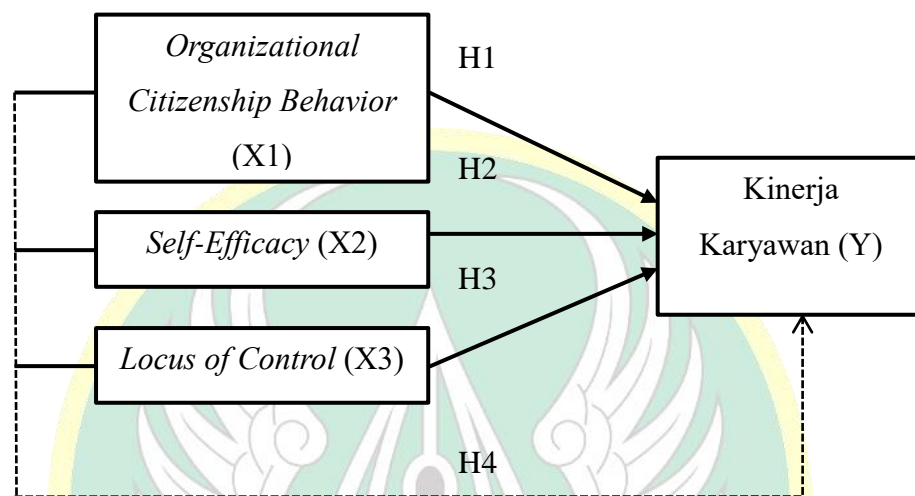
No	Nama Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	(Surbakti & Dirbawanto, 2024) yang berjudul “ <i>The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees Pos Indonesia KCU Medan 20000</i> ”	Secara parsial dan simultan, OCB dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dari segi variabel, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel independen, yaitu dengan menambah variabel <i>locus of control</i> .
2.	(Syah & Safrida, 2024) yang berjudul “ <i>The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance: Locus of Control and Self-Efficacy</i> ”	<i>Locus of control</i> , <i>self-efficacy</i> , dan OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap OCB. <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui OCB dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja	Terdapat variabel moderasi berupa OCB. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.

		karyawan melalui OCB pada Perusahaan Rumah Sakit di Medan.	
3.	(Destar & Suwandi, 2023) yang berjudul “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri”	OCB dan <i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Untuk variabel independen (X3) berupa <i>self esteem</i> . Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel independen (X3) berupa <i>locus of control</i> .
4.	(Muhammad Yafiz Khairunnisa, 2023) yang berjudul “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Islamic Work Ethics</i> Sebagai Variabel Moderasi pada BSI KC Lubuk Pakam”	OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Self-efficacy</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. OCB dan <i>self-efficacy</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pola hubungan <i>islamic work ethics</i> tidak memoderasi pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel moderasi berupa <i>islamic work ethics</i> . Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.
5.	(Machfudhi et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh antara <i>self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja. <i>Self-efficacy</i> tidak memiliki pengaruh	Terdapat variabel intervening berupa komitmen organisasi. Sementara itu, penelitian yang

	Melalui Komitmen Organisasi”	terhadap kinerja. Akan tetapi, <i>locus of control</i> dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Locus of control</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen.	dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel intervening.
6.	(Hendriyan et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Moderasi”	Secara positif dan signifikan, <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Employee engagement</i> memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan dan <i>self-efficacy</i> dengan kinerja karyawan.	Terdapat variabel moderasi berupa <i>Employee Engagement</i> . Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel moderasi.
7.	(Annisa & Ginarti, 2023) yang berjudul “ <i>Employee Performance: Self-efficacy and Locus of Control</i> ”	<i>Locus of control</i> dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan.	Dari segi variabel, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan tiga variabel independen dengan menambah variabel OCB.

D. Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pembaca agar memahami konsep dari penelitian ini, maka peneliti menyusun sebuah kerangka penelitian yang menggambarkan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Adapun model penelitian ini diilustrasikan seperti:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

→ : Pengaruh Parsial

-----> : Pengaruh Simultan

Kerangka penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat variabel independen yaitu *organizational citizenship behavior* (X_1), *self-efficacy* (X_2), dan *locus of control* (X_3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada suatu penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau kalimat. Dikatakan sebagai jawaban sementara, karena jawaban yang

diberikan belum didasarkan pada berbagai fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, melainkan baru didasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2013). Adapun hipotesis yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya suatu industri atau perusahaan tidak hanya ditentukan berdasarkan perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (*in-role behavior*), akan tetapi juga ditentukan berdasarkan pada perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi pekerjaannya (*extra-role behavior*) atau sering dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Lestari & Ghaby, 2018). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal yang secara keseluruhan dapat mendorong efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2015; Organ & Lingl, 1995). Penelitian yang dilakukan oleh Hui et al (2000) menyatakan bahwa perusahaan yang menginginkan karyawannya melakukan suatu pekerjaan melebihi *job description*, maka mereka mempunyai keunggulan dibandingkan dengan perusahaan lain. Sehingga, banyak perusahaan yang menginginkan karyawan mereka untuk mempunyai perilaku OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Purba & Senati (2004), menyatakan bahwa OCB memiliki manfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Podsakoff et al (2000), menyatakan bahwa performa organisasi dipengaruhi oleh OCB. Hal ini juga diperkuat dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Alhamda et al (2006), Chien (1988), dan Podsakoff et al (2000), mengenai hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan, memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Akan tetapi, hal ini justru berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh

Oscar Buentello et al (2008), menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh tidak signifikan. Berdasarkan pada berbagai hasil penelitian tersebut, maka perumusan hipotesisnya diperoleh:

H1 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kinerja karyawan seringkali dianggap sebagai suatu perbandingan antara kinerja yang dihasilkan dengan yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keterampilan. Makna dari kemampuan sendiri sangatlah luas. Kemampuan di sini merupakan kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya. Kemampuan inilah yang biasanya disebut dengan *self-efficacy* (Satria, 2021). *Self-efficacy* menurut Baron et al (2003) merupakan penilaian individu terhadap kompetensi atau kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan, mencapai tujuan dan menghasilkan sesuatu (Setyabudi et al., 2018). Sehingga, *self-efficacy* diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Transmisinya, yaitu ketika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka dirinya akan merasa bahwa mereka mampu dalam menghadapi segala kondisi serta permasalahan yang ada di sekitarnya. Dalam hal ini, ketika seseorang memiliki kesadaran akan hal tersebut, maka kinerja yang dimiliki seseorang juga akan meningkat. Dugaan mengenai *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juliantari et al (2024) dan Wulandari & Mujanah (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) dan Noviawati (2016), menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan pada berbagai hasil penelitian tersebut, maka perumusan hipotesisnya diperoleh:

H2 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa mengenai apakah dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter, 1966). Individu yang memiliki *locus of control* yang kuat akan senantiasa merasa yakin dan mampu untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi pada setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. *Locus of control* dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, ketika seseorang dapat bekerja dengan baik, maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan karena adanya sebuah usaha yang telah dilakukan (Pramesti, 2020).

Pernyataan mengenai kinerja karyawan dipengaruhi oleh *locus of control* didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et al (2024) dan Husin et al (2023), menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari & Angreany (2019) dan Pramesti (2020), menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada berbagai hasil penelitian tersebut, maka perumusan hipotesisnya diperoleh:

H3 : *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self-efficacy*, dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan

OCB merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang

memiliki OCB yang baik, maka mereka secara sukarela akan membantu menyelesaikan pekerjaan orang lain dalam sebuah perusahaan. Sehingga, karyawan akan memiliki performa yang bagus dalam pekerjaan yang dijalannya (Syaifudin et al., 2021). Pendapat ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basuki & Marliyana (2021), menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy merupakan sebuah keyakinan dan kemampuan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan. *Self-efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif. Dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja seseorang dan mengurangi upaya seseorang untuk mudah menyerah (Luthans et al., 2006:341). Pendapat ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkhakiki et al (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Locus of control menekankan pada seseorang yang suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, memiliki pemikiran yang efektif, dan selalu berusaha menemukan cara untuk memecahkan masalah (Syah & Safrida, 2024). Pendapat ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harmen & Indriani (2024), menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berhubungan dan berkorelasi satu sama lain. Sehingga untuk hipotesisnya diperoleh:

H4 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan berlandaskan pada filsafat positivisme yang sering digunakan oleh peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk melakukan uji hipotesis (Sugiyono, 2013).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini dianggap sebagai lokasi di mana data dan informasi dikumpulkan sebagai bahan untuk keperluan penelitian. Adapun, lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini sendiri yaitu di BPRS Buana Mitra Perwira yang berada di Kabupaten Purbalingga, atau yang beralamat lengkap di JL. MT. Haryono No.267, Desa Karangsentul, Kecamatan Padamara.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menentukan batasan waktu sebaik mungkin agar penelitian bisa berjalan dengan efektif. Waktu penelitian sendiri dilakukan pada bulan April 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dihasilkan melalui

penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari BPRS Buana Mitra Perwira yang berjumlah 84 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian yang dimiliki populasi atas jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel kepada setiap bagian unsur (anggota) populasi yang memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* merupakan metode pengambilan anggota sampel yang dilakukan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan dilakukan secara acak dari adanya sebuah populasi (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan penyamarataan pengukuran kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira, baik antar tingkat *top management*, *middle management*, dan *lower management*. Hal tersebut dikarenakan penyamarataan pengukuran kinerja dalam perusahaan tersebut dapat memberikan peluang yang sama terhadap kinerja karyawan baik dalam tingkatan *top management*, *middle management*, dan *lower management*. Tidak hanya itu, pengukuran kinerja yang merata dapat memberikan perbandingan yang lebih adil dan objektif mengenai persepsi kinerja pada berbagai level manajemen (Pratama, 2021).

Disamping itu, penyamarataan dalam pengukuran kinerja dapat membuat karyawan merasa bahwa ketika mereka terlepas dari posisinya pada sebuah perusahaan, mereka merasa bahwa dirinya dinilai berdasarkan pada standar yang sama, yang mana dalam hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di perusahaan (Tafonao, 2023). Hal tersebut juga dapat membuat semua karyawan

dalam semua level manajemen merasa mereka mempunyai tanggung jawab yang sama terhadap keterlibatan dirinya di perusahaan.

Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Adapun, rumus slovin yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah responden atau ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Posisi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di toleransi, $e = 0,1$ (10%)

Sehingga diperoleh:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{84}{1 + 84(0,1)^2}$$

$$n = \frac{84}{1,84}$$

$$n = 45,6$$

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah minimal 45,6 responden dengan dibulatkan menjadi 46 responden, yang merupakan karyawan dari BPRS Buana Mitra Perwira.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Tidak hanya itu, variabel independen juga sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi pengaruh atau penyebab/timbulnya dari variabel

dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *organizational citizenship behavior* (X1), *self-efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Tidak hanya itu, variabel dependen juga sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y).

2. Indikator

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja	Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Rahadi, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam bekerja 4. Kerja sama dengan orang lain dalam hal pekerjaan (Sudarmanto, 2015).

2.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> merupakan suatu perilaku individu yang bebas atau tidak memiliki keterikatan secara langsung (eksplisit) dengan sistem <i>reward</i> dan dapat meningkatkan fungsi organisasi yang efektif (Organ, 1998).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> (perilaku membantu orang lain) 2. <i>Conscientiousness</i> (ketelitian & kehati-hatian) 3. <i>Sportmanship</i> (perilaku yang sportif) 4. <i>Courtesy</i> (menjaga hubungan baik) 5. <i>Civic Virtue</i> (taat pada aturan) (Titisari, 2014).
3.	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghasilkan tingkat kinerja yang mempunyai pengaruh atas suatu peristiwa dalam kehidupan mereka (Bandura, 1997).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude/level</i> 2. <i>Strength</i> 3. <i>Generality</i> (Bandura, 1976).

4.	<i>Locus of Control</i>	<i>Locus of control</i> merupakan cara pandang seseorang mengenai bisa atau tidak dirinya mengendalikan sesuatu (Rotter, 1966).	1. <i>Internal locus of control</i> (Rachman, 2022).
----	-------------------------	---	--

E. Jenis dan Sumber Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang akurat, maka peneliti melakukan teknik pengumpulan data berupa:

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti ketika ingin melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti atau bisa juga digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berasal dari responden secara mendalam dengan jumlah responden yang sedikit (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan sebuah wawancara dengan menggunakan metode wawancara terstruktur (*structured interview*).

Metode wawancara terstruktur (*structured interview*) merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti atau pengumpul data sudah mengetahui dengan pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini, teknik pengumpulan data berupa wawancara yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan atau mengajukan beberapa macam pertanyaan yang sudah tersusun secara sistematis, yang nantinya akan digunakan untuk diajukan kepada pihak yang berkaitan secara langsung terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu pihak HRD.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan secara tertulis kepada responden (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Dalam skala likert, variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel sebagai tolak ukur dalam menyusun berbagai macam instrumen berupa pernyataan ataupun pertanyaan (Sugiyono, 2013). Adapun instrumen dalam skala likert ini adalah:

Tabel 3.2
Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari pihak pengumpul data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD di BPRS Buana Mitra Perwira dan hasil dari responden atas penyebaran kuesioner yang berisi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja kepada karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak pengumpul data (Sugiyono, 2013). Sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu melalui jurnal, buku, maupun dokumen atau arsip tertulis di BPRS Buana Mitra Perwira.

3. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan suatu kegiatan dengan mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, menyusun data dari seluruh variabel responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, serta menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang telah diajukan dengan melakukan sebuah perhitungan (Sugiyono, 2013). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif disajikan dengan menggunakan statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang dalam analisisnya dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif biasanya digunakan ketika peneliti hanya mendeskripsikan data sampel tanpa adanya sebuah kesimpulan pada populasi atas sampel yang diambil.

b. Transformasi Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Dikatakan sebagai data ordinal, karena teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert dikatakan ordinal karena masing-masing jawaban memiliki

preferensi yang berbeda. Perhitungan analisis regresi sendiri mensyaratkan skala data yang digunakan minimal dengan skala interval. Sedangkan, data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang berskala ordinal. Sehingga, data tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditingkatkan (ditransformasikan) dengan menggunakan *Method of Successive Interval*. *Method of Successive Interval* merupakan metode pelaksanaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval (Sedarmayanti & Hidayat, 2011). Penelitian ini dilakukan dengan mentransformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval*.

c. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen dengan memiliki tingkat kevalidan (Zahriyah et al., 2021). Uji validitas juga dianggap sebagai uji yang digunakan untuk uji coba pertanyaan penelitian untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti (Sahir, 2021). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan serta mengukur data dari variabel yang diteliti secara lengkap, sehingga validitas dijadikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi terhadap objek penelitian dengan data yang dihipotesiskan (Sugiyono, 2020). Uji validitas sendiri dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} . Adapun kriterianya mencakup (Zahriyah et al., 2021):

- a) Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka data dianggap valid.
- b) Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka data dianggap tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian suatu data dari hasil pengukuran (Zahriyah et al., 2021). Uji reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur kekonsistensian jawaban dari responden (Sahir, 2021). Kuesioner dikatakan reliabel yaitu kuesioner yang apabila dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama atau pertanyaan yang dijawab oleh responden konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan rumus α (*Cronbach Alpha*), yang mana digunakan sebagai tingkat untuk ketepatan alat pengumpul data (*instrument*) yang digunakan. Dalam pengukuran reliabilitas, suatu variabel dinyatakan reliabel jika koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018).

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen apakah berdistribusi normal atau tidak (Sahir, 2021). Dalam hal ini bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistik (Zahriyah et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk meyakinkan data terdistribusi normal menggunakan analisis grafik, yaitu:

- a) Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka berdistribusi normal.
- b) Data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka berdistribusi tidak normal.

Adapun untuk meyakinkan data terdistribusi normal menggunakan analisis statistik yaitu dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan (Zahriyah et al., 2021):

- a) Nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 5% maka data residual berdistribusi normal (Asymp.sig > 0,05)
- b) Nilai Asymp. Sig. lebih kecil dari 5% maka data residual tidak berdistribusi normal (Asymp.sig < 0,05)

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu uji data yang digunakan untuk menguji apakah ditemukan ada atau tidaknya korelasi dalam model regresi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model variabel yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas tersebut, maka dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance value*. Apabila dalam model regresinya menunjukkan jika nilai $r^2 = VIF > \text{nilai } 10,00$ dan nilai $\text{tolerance} < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Sedangkan, apabila dalam model regresinya menunjukkan jika nilai $r^2 = VIF < \text{nilai } 10,00$ dan nilai $\text{tolerance} > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji data yang digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi atau tidak kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dikatakan model residual yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Cara mendeteksinya yaitu dengan menggunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi >

0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Zahriyah et al., 2021).

e. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis untuk mendeteksi nilai dari pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat tiga variabel bebas, yaitu *organizational citizenship behavior* (X1), *self-efficacy* (X2), dan *locus of control* (X3). Sedangkan untuk variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

b2 : Koefisien *self-efficacy*

b3 : Koefisien *locus of control*

X1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X2 : *Self-efficacy*

X3 : *Locus of control*

e : Error

Pengolahan data pada analisis regresi linier berganda yang dibantu program SPSS berupa:

1) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas

atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas adalah secara parsial menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% (Zahriyah et al., 2021). Derajat kebebasan yang digunakan adalah $df=n-k-1$, dengan hipotesis penelitian uji t adalah:

H1: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Adapun kriteria dalam uji t adalah (Ghozali, 2018):

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun, apabila nilai t negatif kriteria pengujiannya, yaitu:

- c) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
- d) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji signifikan simultan atau uji f merupakan pengujian yang digunakan untuk mengenali apakah terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen (Sahir, 2021). Dengan derajat keyakinan 95% atau signifikansi α sama dengan 5% dan

derajat kebebasannya (df) untuk $N1 = (k-1)$, sedangkan (df) untuk $N2 = (n-k)$, dengan hipotesis penelitian uji f adalah:

H4 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), self-efficacy, dan locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria dalam uji f adalah (Zahriyah et al., 2021):

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis tidak berpengaruh.
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis berpengaruh.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen, dengan menggunakan nilai koefisien determinasi nol dan satu (Ghozali, 2018). Sedangkan untuk nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti menunjukkan adanya kemampuan dari variabel-variabel bebas atau independen dalam menjelaskan variabel terikat atau dependen terbatas atau lemah. Sebaliknya, untuk nilai R^2 mendekati satu berarti menunjukkan adanya kemampuan yang kuat dari variabel-variabel bebas atau independen dalam menjelaskan variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Buana Mitra Perwira

1. Sejarah Singkat BPRS Buana Mitra Perwira

Pendirian BPRS Buana Mitra Perwira diawali dari adanya gagasan Bupati Purbalingga, yaitu Bapak Drs. Triyono Budi Sasongko periode 2000-2005 mengenai pendirian BPR Syariah di Purbalingga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan mendukung otonomi daerah. Sebagai tindak lanjut dari ide tersebut, pada bulan Februari 2002 diadakan sosialisasi mengenai alternatif kepemilikan. Maksudnya, kepemilikan oleh masyarakat dengan pemerintah daerah sebagai fasilitator, kepemilikan sepenuhnya milik pemerintah daerah atau kerja sama antara pemerintah daerah dan masyarakat.

Penawaran alternatif tersebut, ditanggapi oleh Pengurus Cabang Nahdatul Ulama (PCNU) Kabupaten Purbalingga dengan mengajukan proposal pendirian. Proposal tersebut disambut positif oleh pemerintah daerah dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja Sama Pendirian BPR Syariah antara Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga dan Nahdatul Ulama pada tanggal 24 Juni 2002.

Pada tanggal 31 Oktober 2003, Bank Indonesia menerbitkan surat Nomor 5/380/BPS tentang Persetujuan Prinsip Pendirian disusul kemudian Keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia Nomor 6/5/Kep.DpG/204 tentang Izin Usaha sampai dengan Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Nomor 503.7/2/11/PB/IX/09/P tentang Izin Usaha Perdagangan Besar dan Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas Nomor 112816500003. PT BPRS Buana Mitra Perwira diresmikan pada tanggal 4 Juni 2004, berlokasi di Jalan Jendral Seodirman No. 45 Purbalingga dan mulai beroperasi pada tanggal 10 Juni 2004. Jumlah pengelola pada saat itu

yaitu sekitar delapan orang dengan rincian dua orang direksi, lima orang karyawan dan satu orang bukan karyawan.

Saat ini, kantor BPRS Buana Mitra Perwira berkedudukan di Jalan MT Haryono No. 267, kantor yang sudah ditempati sejak tanggal 2 Mei 2009. Selain itu, BPRS Buana Mitra Perwira juga sudah memiliki satu kantor Cabang Banjarnegara yang beralamat di Jalan Jendral Soedirman No. 6 Banjarnegara, dan empat kantor kas yaitu Kantor Kas Bobotsari di Jalan Letkol Sugiri Bobotsari, Kantor Kas Karangmoncol di Jalan Raya Karangmoncol, Kantor Kas Karanganyar di Jalan Raya Karanganyar dan Kantor Kas Bukateja di Jalan Raya Purwandaru Bukateja.

2. Visi, Misi, dan Motto BPRS Buana Mitra Perwira

a. Visi

Menjadi Penggerak Ekonomi Umat Berdasarkan Prinsip Syariah

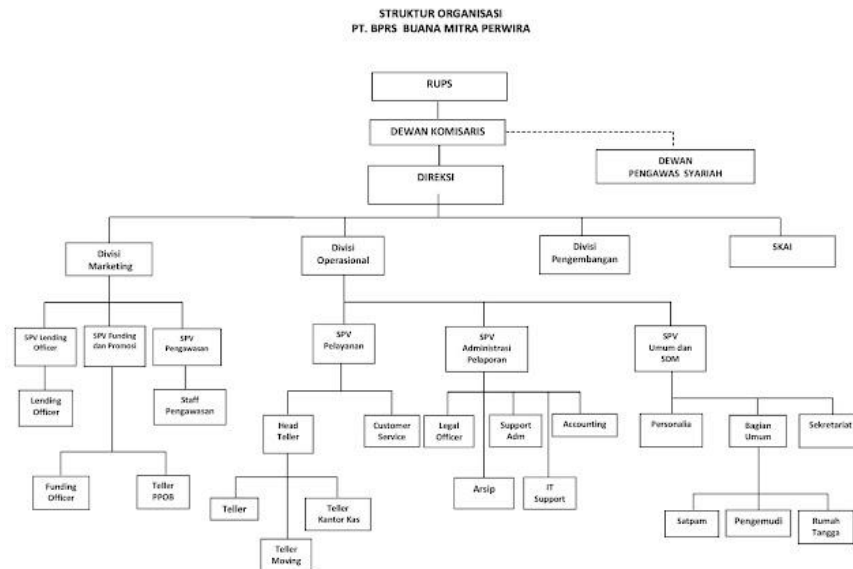
b. Misi

- 1) Menerapkan budaya islami
- 2) Melakukan pelayanan sepenuh hati
- 3) Membumikan perbankan syariah
- 4) Mengedukasi dan mendorong masyarakat untuk bermuamalah secara syariah
- 5) Mengembangkan kegiatan ekonomi umat dengan mengoptimalkan potensi usaha
- 6) Menciptakan kemitraan yang amanah, jujur, transparan, dan profesional.

c. Motto

Senyum, Salam, Sapa, Semangat

3. Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira



Gambar 4.1
Struktur Organisasi BPRS Buana Mitra Perwira

Susunan Pengurus PT BPRS Buana Mitra Perwira

- a. Pemegang Saham : 1) Pemerintah Daerah Kabupaten Purbalingga
2) KSU Buana Nawa Kartika
- b. Dewan Komisaris : 1) Edhy Suryono, S.Sos, MM (Komisaris Utama)
2) Drs. Mugiarto, M.Si (Komisaris)
- c. Direksi : 1) Sri Aprilliawati Maftukhah, SE. (Direktur)
- d. Dewan Pengawas Syariah : 1) KH. Abror Musodik (Ketua Dewan Pengawas Syariah)
2) H. Anang Choerul Mujab, S.Ag (Anggota Dewan Pengawas Syariah)

4. Produk

a. Produk Penghimpun Dana

1) Tabungan iB Mitra Syariah

Merupakan simpanan dana titipan mitra pada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat pada jam kerja.

2) Tabungan iB Mitra Sipantas

Merupakan simpanan dengan jangka waktu tertentu, setoran tetap secara bulanan, triwulan, semesteran atau tahunan yang penarikannya dilakukan pada akhir masa perjanjian.

3) Tabungan iB Mitra Investama

Merupakan simpanan atau deposito yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara mitra dengan bank.

4) Tabungan iB Mitra Cermat

Merupakan tabungan atau simpanan berjangka berhadiah langsung tanpa diundi yang dapat digunakan sebagai investasi dan perencanaan lainnya yang penarikannya dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan.

5) Tabungan iB Mitra Pelajar

Merupakan simpanan yang diperuntukan bagi pelajar sebagai sarana untuk edukasi menabung sejak dini (pengelolaan uang saku).

b. Produk Penyaluran Dana

1) Tabungan iB Mitra Barokah

Merupakan bagi pedagang pasar atau pedagang kaki lima (usaha mikro) yang memiliki izin dari Pemerintah Daerah dalam rangka lepas dari jeratan rentenir.

2) Tabungan iB Mitra Usaha

Merupakan pembiayaan dalam bentuk modal usaha bagi Usaha Kecil dan Menengah dalam rangka pengembangan kapasitas usaha.

3) Tabungan iB Mitra Multi Guna

Merupakan pembiayaan untuk keperluan konsumtif yang membantu mitra dalam rangka pembelian barang dan atau menyewa manfaat/jasa atau fasilitas kesehatan, pendidikan dan sebagainya.

4) Tabungan iB Mitra Haji

Merupakan pembiayaan untuk membayar Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH)

5) Tabungan iB Mitra Emas

Pembiayaan untuk keperluan pembelian logam mulia emas Aneka Tambang (ANTAM).

B. Gamabaran Umum Responden

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	23	50.0	50.0	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.1 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan jenis kelamin dengan kategori laki-laki sebanyak 23 responden dengan persentase 50% serta kategori responden berdasarkan jenis kelamin dengan kategori perempuan juga sebanyak 23 responden dengan persentase 50%. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin pada penelitian ini memiliki partisipan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	8.7	8.7	8.7
	SMK	8	17.4	17.4	26.1
	D3	8	17.4	17.4	43.5
	S1	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.2 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan kategori tingkat Pendidikan SMA sebanyak 4 responden dengan persentase 8,7%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan SMK sebanyak 8 responden dengan persentase 17,4%, responden yang memiliki tingkat Pendidikan D3 sebanyak 8 responden dengan persentase 17,4%, dan responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 26 responden dengan persentase 56,5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, mayoritas responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat Pendidikan S1.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan usia diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23 tahun	9	19.6	19.6	19.6
	24-29 tahun	19	41.3	41.3	60.9
	30-35 tahun	16	34.8	34.8	95.7
	36-40 tahun	2	4.3	4.3	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan usia dengan kategori responden berusia antara 18-23 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 19,6%, responden yang berusia antara 24-29 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 41,3%, responden yang berusia antara 30-35 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 34,8%, dan responden yang berusia antara 36-40 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 4,3%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang berusia antara 24-29 tahun.

4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Internal Audit	1	2.2	2.2	2.2
	Staff Collection	19	41.3	41.3	43.5
	Marketing	9	19.6	19.6	63.0
	Unit Mikro	2	4.3	4.3	67.4
	Support Bisnis	1	2.2	2.2	69.6
	Sekretaris	1	2.2	2.2	71.7
	Kemitraan	1	2.2	2.2	73.9
	Support Dokumen	1	2.2	2.2	76.1
	Teller	1	2.2	2.2	78.3
	Bagian Umum	1	2.2	2.2	80.4
	IT Support	1	2.2	2.2	82.6
	Tim Kreatif	1	2.2	2.2	84.8
	Reviewer	1	2.2	2.2	87.0
	AO Financing	4	8.7	8.7	95.7
	Support Financing	1	2.2	2.2	97.8
	Teller Moving	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.4 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan jabatan dengan kategori responden yaitu sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai internal audit dengan persentase sebesar 2,2%, sebanyak 19 responden yang memiliki jabatan sebagai staff collection dengan persentase 41,3%, sebanyak 9 responden yang memiliki jabatan sebagai marketing dengan persentase 19,6%, sebanyak 2 responden yang memiliki jabatan sebagai unit mikro dengan persentase 4,3%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai support bisnis dengan

persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai sekretaris dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai kemitraan dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai support dokumen dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai teller dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai bagian umum dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai IT support dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai tim kreatif dengan persentase 2,2%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai reviewer dengan persentase 2,2%, sebanyak 4 responden yang memiliki jabatan sebagai AO financing dengan persentase 8,7%, sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai support financing dengan persentase 2,2%, dan sebanyak 1 responden yang memiliki jabatan sebagai teller moving dengan persentase 2,2%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang memiliki jabatan sebagai staff collection.

5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Jabatan

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Jabatan

		Lama_Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 tahun	35	76.1	76.1	76.1
	5-8 tahun	10	21.7	21.7	97.8
	9-11 tahun	1	2.2	2.2	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.5 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan lama jabatan dengan kategori responden yaitu sebanyak 35 responden yang memiliki lama masa jabatan antara 1-4 tahun dengan persentase 76,1%, sebanyak 10 responden yang memiliki lama masa jabatan antara 5-8 tahun dengan persentase 21,7%, dan sebanyak 1 responden yang memiliki lama masa jabatan antara 9-11 tahun dengan persentase 2,2%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang memiliki lama masa jabatan sekitar 1-4 tahun.

6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman

Berdasarkan hasil pengolahan uji data karakteristik berdistribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan diperoleh hasil data, yaitu:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pengalaman

		Pengalaman			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	22	47.8	47.8	47.8
	3-4 tahun	5	10.9	10.9	58.7
	5-6 tahun	9	19.6	19.6	78.3
	7-8 tahun	5	10.9	10.9	89.1
	9-10 tahun	2	4.3	4.3	93.5
	11-12 tahun	1	2.2	2.2	95.7
	13-14 tahun	2	4.3	4.3	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Dari tabel 4.6 tersebut, diperoleh hasil dengan kategori responden berdasarkan pengalaman dengan kategori responden yaitu sebanyak 22 responden yang memiliki pengalaman antara 1-2 tahun dengan persentase 47,8%, sebanyak 5 responden yang memiliki

pengalaman antara 3-4 tahun dengan persentase 10,9%, sebanyak 9 responden yang memiliki pengalaman antara 5-6 tahun dengan persentase 19,6%, sebanyak 5 responden yang memiliki pengalaman antara 7-8 tahun dengan persentase 10,9%, sebanyak 2 responden yang memiliki pengalaman antara 9-10 tahun dengan persentase 4,3%, sebanyak 1 responden yang memiliki pengalaman antara 11-12 tahun dengan persentase 2,2%, dan sebanyak 2 responden yang memiliki pengalaman antara 13-14 tahun dengan persentase 4,3%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan, mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa pengalaman sekitar 1-2 tahun.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dari analisis statistik deskriptif, yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	46	43.269	78.009	6.57766E1	7.230097
Self-Efficacy	46	17.817	35.238	2.64769E1	3.843062
Locus of Control	46	16.774	28.991	2.26916E1	3.771878
Kinerja Karyawan	46	30.575	68.455	5.30244E1	6.691144
Valid N (listwise)	46				

Dari tabel 4.7 tersebut, menunjukkan bahwa:

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (X1) menunjukkan jumlah sampel sebanyak 46 responden, nilai minimum sebesar 43,269, nilai maksimum sebesar 78,009, nilai mean atau rata-rata sebesar 6,57766E1, dan nilai standar deviasi sebesar 7,230097. Artinya, nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga

penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

- b. *Self-Efficacy* (X2) menunjukkan jumlah sampel sebanyak 46 responden, nilai minimum sebesar 17,817, nilai maksimum sebesar 35,238, nilai mean atau rata-rata sebesar 2,64769E1, dan nilai standar deviasi sebesar 3,843062. Artinya, nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- c. *Locus of Control* (X3) menunjukkan jumlah sampel sebanyak 46 responden, nilai minimum sebesar 16,774, nilai maksimum sebesar 28,991, nilai mean atau rata-rata sebesar 2,26916E1, dan nilai standar deviasi sebesar 3,771878. Artinya, nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- d. *Kinerja Karyawan* (Y) menunjukkan jumlah sampel sebanyak 46 responden, nilai minimum sebesar 30,575, nilai maksimum sebesar 68,455, nilai mean atau rata-rata sebesar 5,30244E1, dan nilai standar deviasi sebesar 6,691144. Artinya, nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

2. Transformasi Data

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, untuk mentransformasi data ordinal menjadi interval adalah dengan menggunakan bantuan program *Method of Successive Interval*. Transformasi data yang dilakukan dengan merubah proporsi kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai normal.

3. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan pada sebuah kuesioner. Setiap item kuesioner mempunyai nilai r_{hitung} yang nantinya dibandingkan

dengan nilai r_{tabel} untuk dilakukan uji validitas atau sebagai hasil akhir valid atau tidaknya suatu pernyataan tersebut. Untuk mengetahui nilai r_{tabel} digunakan rumus ($\alpha=0,05;df=n-2$), dalam hal ini akan diperoleh $df=46-2$ ($0,05;0,2732$) dan diperoleh nilai r_{tabel} sebesar $0,2732$. Suatu data dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dalam penelitian yang dilakukan, diperoleh data uji validitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas X1 (*Organizational Citizenship Behavior*)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas X1

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,593	0,2732	0,000	Valid
X1_2	0,631	0,2732	0,000	Valid
X1_3	0,494	0,2732	0,000	Valid
X1_4	0,564	0,2732	0,000	Valid
X1_5	0,703	0,2732	0,000	Valid
X1_6	0,314	0,2732	0,000	Valid
X1_7	0,715	0,2732	0,000	Valid
X1_8	0,518	0,2732	0,000	Valid
X1_9	0,460	0,2732	0,000	Valid
X1_10	0,474	0,2732	0,001	Valid
X1_11	0,737	0,2732	0,000	Valid
X1_12	0,440	0,2732	0,002	Valid
X1_13	0,572	0,2732	0,000	Valid
X1_14	0,703	0,2732	0,000	Valid
X1_15	0,363	0,2732	0,013	Valid

Dari tabel 4.8 tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel X1 (*organizational citizenship behavior*) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (*organizational citizenship behavior*) dalam penelitian yang dilakukan dinyatakan layak sebagai penelitian.

2) Uji Validitas X2 (*Self-Efficacy*)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas X2

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,685	0,2732	0,000	Valid
X2_2	0,848	0,2732	0,000	Valid
X2_3	0,542	0,2732	0,000	Valid
X2_4	0,703	0,2732	0,000	Valid
X2_5	0,765	0,2732	0,000	Valid
X2_6	0,768	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel 4.9 tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel X2 (*self-efficacy*) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (*self-efficacy*) dalam penelitian yang dilakukan dinyatakan layak sebagai penelitian.

3) Uji Validitas X3 (*Locus of Control*)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas X3

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3_1	0,661	0,2732	0,000	Valid
X3_2	0,559	0,2732	0,000	Valid
X3_3	0,793	0,2732	0,000	Valid
X3_4	0,732	0,2732	0,000	Valid
X3_5	0,774	0,2732	0,000	Valid
X3_6	0,563	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel 4.10 tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel X3 (*locus of control*) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (*locus of control*) dalam penelitian yang dilakukan dinyatakan layak sebagai penelitian.

4) Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Y

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,669	0,2732	0,000	Valid
Y2	0,662	0,2732	0,000	Valid
Y3	0,639	0,2732	0,000	Valid
Y4	0,639	0,2732	0,000	Valid
Y5	0,774	0,2732	0,000	Valid
Y6	0,648	0,2732	0,000	Valid
Y7	0,848	0,2732	0,000	Valid
Y8	0,483	0,2732	0,000	Valid
Y9	0,715	0,2732	0,000	Valid
Y10	0,628	0,2732	0,000	Valid
Y11	0,499	0,2732	0,000	Valid
Y12	0,546	0,2732	0,000	Valid

Dari tabel 4.11 tersebut, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y (kinerja karyawan) dalam penelitian yang dilakukan dinyatakan layak sebagai penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam sebuah penelitian biasanya digunakan untuk mengukur kekonsistensian jawaban dari responden. Kuesioner dikatakan reliabel yaitu kuesioner yang apabila dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama atau pertanyaan yang dijawab oleh responden konsisten dari waktu ke waktu. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian yang dilakukan:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Hasil
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	0,840	0,60	Reliabel
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0,815	0,60	Reliabel
<i>Locus of Control (X3)</i>	0,771	0,60	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,873	0,60	Reliabel

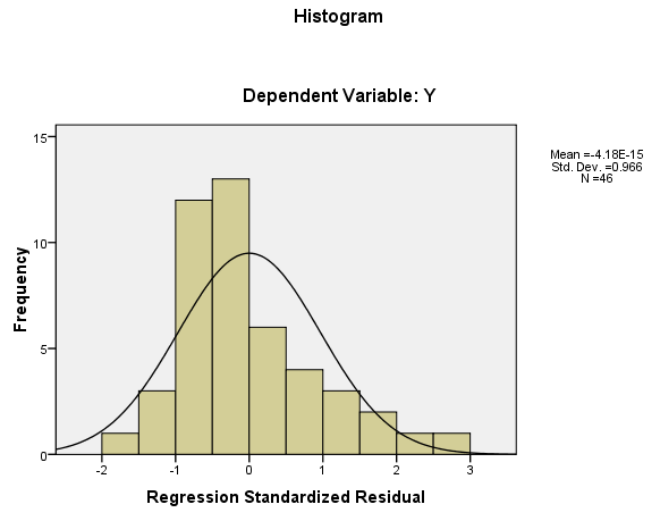
Dari tabel 4.12 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau X1 sebesar 0,840, nilai *Cronbach Alpha* pada variabel *self-efficacy* atau X2 sebesar 0,815, nilai *Cronbach Alpha* pada variabel *locus of control* atau X3 sebesar 0,771, dan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kinerja karyawan atau Y sebesar 0,873. Semua nilai *Cronbach Alpha* berada pada nilai lebih dari 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Semua instrumen dikatakan reliabel artinya yaitu ketika digunakan lagi untuk mengukur variabel yang sama maka hasilnya kurang lebih juga akan sama.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen apakah berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian yang dilakukan dengan melihat pada hasil uji statistik, yaitu:

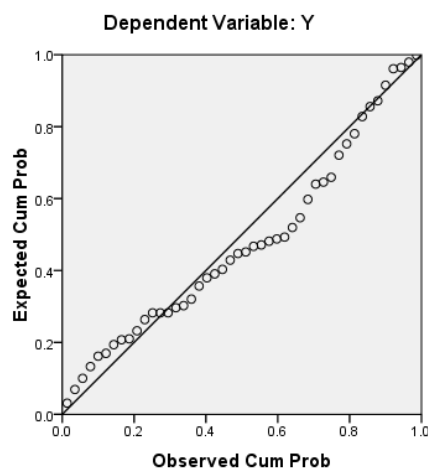
1) Grafik Histogram



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Dari gambar 4.2 tersebut, menunjukkan chart tersebut membentuk seperti lonceng terbalik, dimana yang memenuhi garis lonceng merupakan data yang berdistribusi normal. Sehingga grafik tersebut mempunyai model regresi yang memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3
Uji Plot

Dari gambar 4.3 tersebut, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga plot tersebut mempunyai model regresi yang memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS)

Tabel 4.13
Uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55446675
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel 4.13 tersebut, menunjukkan nilai *asym.sig* sebesar 0,346, yang mana hal tersebut nilainya lebih besar dari 0,05. Sehingga asumsi persyaratan tersebut mempunyai model regresi yang memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat dengan membandingkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance value*. Dimana dalam model regresinya menunjukkan jika nilai $r^2 = VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian diperoleh uji sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.254	6.520		1.573	.123		
Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000	.472	2.118
Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551	.564	1.772
Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031	.535	1.870

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Dari tabel 4.14 tersebut, menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 sebesar 2,118, variabel *self-efficacy* atau X2 sebesar 1,772, dan variabel *locus of control* atau X3 sebesar 1,870. Kemudian, jika dilihat dari nilai VIF masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Untuk nilai *Tolerance* diperoleh hasil pada *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 sebesar 0,472, *self-efficacy* atau X2 sebesar 0,564, dan *locus of control* atau X3 sebesar 0,535. Kemudian, jika dilihat dari nilai *Tolerance* masing-masing variabel dependen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Sehingga, asumsi tersebut dapat diartikan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji data yang digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi atau tidak

kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya yaitu dengan menggunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.327	4.031		2.066	.045
	Organizational Citizenship Behavior	-.081	.087	-.197	-.927	.359
	Self-Efficacy	.190	.151	.246	1.262	.214
	Locus of Control	-.203	.158	-.258	-1.289	.205

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 4.15 tersebut, menunjukkan variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 sebesar 0,359, variabel *self-efficacy* atau X2 sebesar 0,214, dan variabel *locus of control* atau X3 sebesar 0,205. Masing-masing variabel tersebut menunjukkan nilai residual lebih dari 0,05. Sehingga, asumsi tersebut dapat diartikan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat hubungan yang akan menghasilkan pengaruh positif atau negatif. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.16
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.254	6.520		1.573	.123
	Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000
	Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551
	Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.16 tersebut, diperoleh hasil regresi

$$Y = 10,254 + 0,787X_1 + 0,146X_2 - 0,568X_3 + e$$

Persamaan variabel diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen yang dapat diambil kesimpulan:

- a) Nilai konstanta adalah 10,245, artinya jika terjadi perubahan variabel *organizational citizenship behavior*, *self-efficacy*, dan *locus of control* ($X_1, X_2, X_3 = 0$), maka kinerja karyawan pada BPRS Buana Mitra Perwira sebesar 10,245 satuan.
- b) Nilai koefisiensi *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X_1 sebesar 0,787, yaitu bernilai positif. Artinya jika variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X_1 meningkat 1% dengan asumsi variabel X_2, X_3 dan konstanta adalah 0 (nol), maka *organizational citizenship behavior* di BPRS Buana Mitra Perwira sebesar 0,787.
- c) Nilai koefisiensi *self-efficacy* atau X_2 sebesar 0,146, yaitu bernilai positif. Artinya jika variabel *self-efficacy* atau X_2 meningkat 1% dengan asumsi variabel X_1, X_3 dan konstanta adalah 0 (nol), maka *self-efficacy* di BPRS Buana Mitra Perwira sebesar 0,146

d) Nilai koefisiensi *locus of control* atau X3 sebesar -0,568, yaitu bernilai negatif. Artinya jika variabel *locus of control* atau X3 meningkat 1% dengan asumsi variabel X1,X2 dan konstanta adalah 0 (nol), maka *locus of control* di BPRS Buana Mitra Perwira sebesar -0,568.

a. Uji t

Dasar pengambilan uji t adalah variabel independen dapat dinyatakan mempengaruhi variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Atau membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan uji t diterima. t_{tabel} diperoleh dari perhitungan $(\alpha/2; df=n-k-1)$ dengan $\alpha = 0,05$. $\alpha = 5\%$ $(0,05)/2 = (0,05/2; 46-4-1) = (0,025; 2,019)$. Sehingga dalam hal ini nilai t_{tabel} sebesar 2,019.

Tabel 4.17
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.254	6.520		1.573	.123
	Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000
	Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551
	Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.17 tersebut, diperoleh hasil nilai t pada variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 sebesar 5,564, variabel *self-efficacy* atau X2 sebesar 0,602, dan variabel *locus of control* atau X3 sebesar -2,228. Pada variabel *organizational citizenship behavior* atau X1 dan variabel *locus*

of control atau X3 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sehingga, dalam hal ini diperoleh hasil variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 dan variabel *locus of control* atau X3 memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau Y. Sedangkan, untuk variabel *self-efficacy* atau X2 menunjukkan bahwa t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 sehingga diperoleh hasil variabel *self-efficacy* atau X2 tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau Y.

b. Uji f

Model uji signifikansi simultan dapat dilihat pada nilai f statistik. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$. Nilai f_{hitung} diperoleh dari $(k;n-k)$, maka $(4;46-4) = (4;42)$ sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 2,59.

Tabel 4.18
Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.271	3	360.424	16.217	.000 ^a
	Residual	933.443	42	22.225		
	Total	2014.713	45			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.18 tersebut, diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 16,217, hal tersebut menunjukkan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau X1, variabel *self-efficacy*

atau X2, dan variabel *locus of control* atau X3 memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan atau Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Maksudnya, semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka variabel independen dapat menjelaskan informasi yang dibutuhkan terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. Hasil koefisien determinasi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.504	4.714321

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel 4.19 tersebut, diketahui nilai *Adjusted Square* adalah 0,504 yang berarti bahwa 50,4% perubahan variabel Kinerja Karyawan atau Y dapat dijelaskan oleh variabel independen berupa variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1, variabel *self-efficacy* atau X2, dan variabel *locus of control* atau X3. Sementar sisanya sebesar 49,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahadi (2010) dalam tulisannya, mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki karyawan dan sumber daya manusia yang baik. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan memahami perilaku organisasi yang baik. *Organizational citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu jenis perilaku individu yang bebas, tidak memiliki keterikatan dengan sistem reward secara langsung, dan dapat meningkatkan keefektifan fungsi dari sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,546 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dalam hal ini, diperoleh juga nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan dengan signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa H1 diterima. Maka dengan adanya pengaruh dari *organizational citizenship behavior* yang tinggi, kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, maka kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira juga akan semakin meningkat. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama HRD, pihak yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa hubungan antar karyawan juga terjalin

dengan baik dan karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap kebijakan serta nilai-nilai perusahaan.

Tidak hanya itu, perilaku positif dari *organizational citizenship behavior* juga sering dilakukan oleh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira yang menunjukkan adanya sikap berupa memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, memberikan dukungan emosional kepada rekan kerjanya yang mengalami stres kerja, berpartisipasi pada berbagai kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh BPRS tersebut, memberikan informasi penting mengenai layanan baru kepada rekan kerja, dan menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara melakukan tindakan proaktif dalam menangani keluhan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing & Sitanggang (2019), menunjukkan bahwa perusahaan dengan *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja karyawan yang baik pula. Kemudian penelitian ini juga selaras dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Rosalia (2024) menyatakan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. *Self-Efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, kinerja karyawan seringkali dianggap sebagai suatu perbandingan antara kinerja yang dihasilkan dengan yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keterampilan. Makna dari kemampuan sendiri sangatlah luas. Kemampuan di sini merupakan kemampuan mengenai pemahaman terhadap kualitas dirinya. Kemampuan inilah yang biasanya disebut dengan *self-efficacy* (Satria, 2021). *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu saat mereka melakukan tugasnya yang spesifik.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari BPRS Buana Mitra Perwira, dapat dilihat bahwa variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis (uji t). Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* atau X2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,602 dengan nilai signifikansi sebesar 0,551. Dalam hal ini, diperoleh juga nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan dengan signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak.

Data tersebut, menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan BPRS Buana Mitra Perwira, maka hal tersebut belum tentu dapat meningkatkan ataupun memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi sedikit. Hal tersebut dikarenakan penilaian dari orang lain terhadap diri karyawan BPRS Buana Mitra Perwira belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan penilaian karyawan tersebut terhadap dirinya sendiri. Ditambah dengan bukti berupa uji kriteria responden yang menunjukkan hasil bahwa responden memiliki pengalaman kerja paling banyak didominasi oleh responden yang memiliki pengalaman kerja hanya sekitar 1-2 tahun dengan frekuensi sekitar 22 responden.

Tidak hanya itu, berdasarkan hasil dari uji analisis karakteristik responden juga menunjukkan bahwa lamanya masa jabatan yang dimiliki oleh karyawan BPRS Buana Mitra Perwira tersebut paling banyak memiliki lama masa jabatan hanya sekitar 1-4 tahun dengan frekuensi sekitar 35 responden. Hal tersebut tentu saja bisa menyebabkan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan rendah yang dapat menyebabkan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS tersebut. Disamping itu, adanya pengaruh dari masa lalu pribadi karyawan tersebut berupa kegagalan mengenai

suatu usaha yang dilakukannya juga dapat menyebabkan keyakinan pada diri seseorang tersebut melemah. Ditambah dengan cakupan wilayah penelitian yang hanya dalam lingkup kabupaten yang dapat menyebabkan pola pikir mengenai *self-efficacy* belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian yang dilakukan tidak mendukung pembahasan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juliantari et al (2024) dan Wulandari & Mujannah (2024), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) dan Noviawati (2016), menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. *Locus of Control* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya, setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi akan segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan tersebut sering dikatakan sebagai *locus of control*. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa mengenai apakah dirinya mampu atau tidak untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter, 1966). Penggolongan *locus of control* terbagi ke dalam dua jenis yaitu internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*.

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Data tersebut didasarkan pada hasil uji analisis pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* atau X3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Dalam hal ini, diperoleh juga nilai t_{tabel} sebesar 2,019 dengan dengan signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

Dalam hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan *locus of control* berhubungan dengan penurunan skor kinerja karyawan. Maksudnya, semakin tinggi pengaruh dari *locus of control*, maka kinerja karyawan justru semakin menurun. Meskipun internal *locus of control* sering diasosiasikan dengan tanggung jawab dan motivasi yang tinggi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan karena tingginya tanggung jawab yang dirasakan oleh individu dengan internal *locus of control* dapat menyebabkan tekanan yang berlebihan, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja mereka. Sehingga, karyawan akan merasa tertekan untuk selalu memenuhi standar tinggi mereka sendiri, yang berujung pada penurunan kinerja.

Tidak hanya itu, karyawan yang memiliki internal *locus of control* yang kuat, cenderung memiliki standar yang sangat tinggi untuk diri mereka sendiri. Sehingga, ketidakmampuan untuk mencapai standar tersebut dapat menimbulkan rasa kekecewaan dan berujung pada penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Disamping itu, karyawan dengan internal *locus of control* cenderung menolak kritik atau saran dari rekan kerja dan atasan. Dengan adanya sikap tersebut, dapat menghambat keterampilan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pada pembahasan tersebut, meskipun internal *locus of control* sering dikaitkan dengan perilaku positif yang berhubungan dengan motivasi dan tanggung jawab dalam suatu kinerja perusahaan, hal tersebut justru bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sehingga, dalam hal ini penting bagi BPRS buana Mitra Perwira untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramesti (2020), menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Self-Efficacy*, dan *Locus of Control* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis (uji f) menunjukkan bahwa variabel *Organizational citizenship Behavior* (OCB) atau X1, variabel *self-efficacy* atau X2, dan variabel *locus of control* atau X3 diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 16,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dalam hal ini, diperoleh juga nilai f_{tabel} sebesar 2,59 dengan dengan signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} lebih dari f_{tabel} dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa H4 diterima. Hasil dari olah data tersebut mendukung hipotesis keempat yang menerangkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga variabel tersebut, saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, *self-efficacy* meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas, dan *locus of control* memotivasi karyawan untuk mengambil tanggung jawab lebih terhadap hasil kerja mereka. Transimisnya, yaitu semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control*, maka kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inkiriwang & Wijayadne (2023) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Setiawan et al (2024) mengenai pengaruh *self-efficacy*

terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Husin et al (2023) mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V PENUTUP

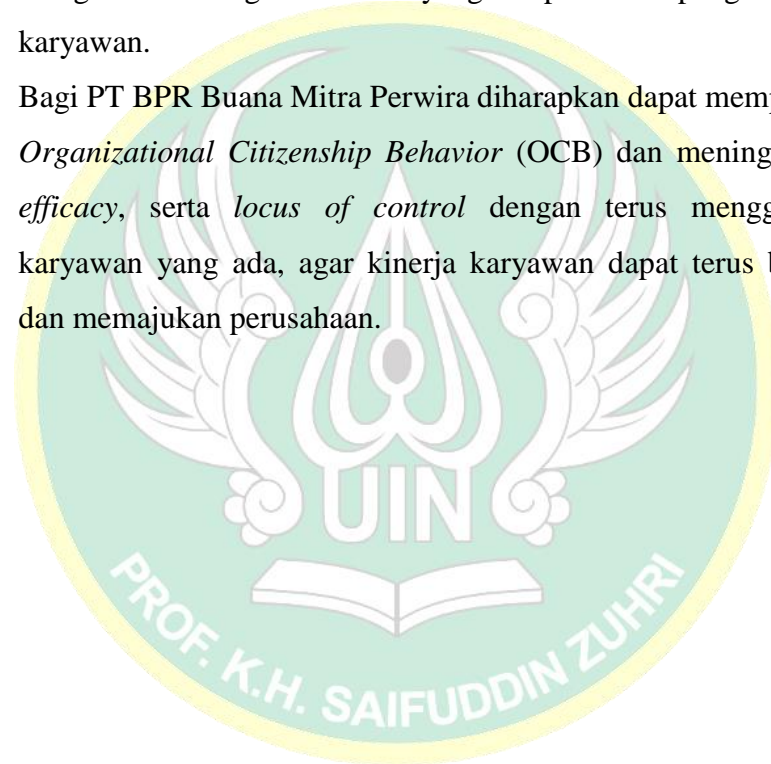
A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira. Responden dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Data kuesioner yang dapat digunakan, diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira juga akan semakin meningkat.
2. Variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira.
3. Variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai negatif. Maksudnya, semakin tinggi *locus of control*, maka kinerja karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira justru akan semakin menurun.
4. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *self-efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan uji satu arah agar dapat mengetahui arah hubungan dari variabel-variabel yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan perluasan wilayah penelitian yang mencakup seluruh BPRS di Jawa Tengah, sehingga jumlah sampel semakin besar yang memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik dan akurat dalam penelitiannya mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi PT BPR Buana Mitra Perwira diharapkan dapat mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan meningkatkan *self-efficacy*, serta *locus of control* dengan terus menggali potensi karyawan yang ada, agar kinerja karyawan dapat terus berkembang dan memajukan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- Alhamda, Syukra, & Sanusi, R. (2006). *Persepsi Perilaku Kepemimpinan, Perilaku sebagai Warga Organisasi dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat*. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-fungsi Manajemen. *LEADERSHIP: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan*, 2(2), 150–164.
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee Performance : Self-efficacy and Locus of control. *International Journal of Social Sciences, Economics and Arts*, 12(4), 200–206.
- Annur, C. M. (2023). *10 Negara dengan Populasi Muslim Terbanyak Dunia 2023, Indonesia Memimpin!* 19-10-2023. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/19/10-negara-dengan-populasi-muslim-terbanyak-dunia-2023-indonesia-memimpin#:~:text=RISSC mencatat%2C jumlah populasi muslim,totalnya 277%2C53 juta jiwa](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/19/10-negara-dengan-populasi-muslim-terbanyak-dunia-2023-indonesia-memimpin#:~:text=RISSC%20mencatat%2C%20jumlah%20populasi%20muslim,totalnya%20277%2C53%20juta%20jiwa)
- Ariadi, I. P. D., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 338–347.
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analysis of The Relationship Between Training and Employee Performance in a Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168.
- Ash-Shiddiqy, M. (2023). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah dan Bank Konvensional. *RISALAH IQTISADIAH: Journal of Sharia Economics*, 2(2), 18–25.
- Avina, A., & Jannah, N. (2022). Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Puduarta Insani dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Pembiayaan UMKM. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*

(*JKEM*), 2(1), 775–784.

- Aziz, F., & Mistar. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 203–209.
- Bandura, A. (1976). *Prentice-Hall Series in Social Learning Theory* (A. Bandura (ed.)). Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (2009). Some Reflections on Reflections. *Psychological Inquiry*, 1, 101–105. <https://doi.org/10.1207/s15327965pli0101>
- Baron, R. A., Medya, R., Djuwita, R., Kristiaji, W. C., & Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial* (10 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Basuki, K., & Marliyana, D. (2021). Pengaruh Talent Management dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pengelolaan Arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 1–17.
- Billingsley, B. S., & Singh. (1996). Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Stay in Teaching: a Comparison of General and Special Educators. *The Journal of Special Education*, 25(4).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Penerbit Gava Media.
- BPRS Buana Mitra Perwira. (2019). *BPRS Buana Mitra Perwira Kategori: Award*. 17-12-2019. <https://bprsbmp.co.id/category/awards/>
- Chien, M.-H. (1988). *A Study To Improve Organizational Citizenship Behaviors*.
- CNN Indonesia. (2024). *Kemenku Klaim Ekonomi Syariah RI Nomor 3 di Dunia pada 2022*. 16-02-2024. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230216113623-532-913803/kemenkeu-klaim-ekonomi-syariah-ri-nomor-3-di-dunia-pada-2022>
- Crandall, V. C., Katkovsky, W., & Crandall, V. J. (1965). Children's Beliefs in Their Control of Reinforcement in Intellectual Academic Achievement Behaviours. *Child Development*, 36, 91--109.

- Darsana, I. made. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian dan Budaya Organisasi* (M. A. Wardasana (ed.)). Intelektual Manifes Media.
- Destar, A. N., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT . Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Dinkominfo. (2020). *BPRS Buana Mitra Perwira Telah Gelontorkan Rp Milyaran Kepada UMKM*. 13-02-2020. <https://www.purbalinggakab.go.id/info/bprs-buana-mitra-perwira-telah-gelontorkan-rp-milyaran-kepada-umkm/>
- DL, W., & Kuswati, R. (2002). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah dalam Penguatan Kapasitas Umkm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*, 276–281.
- Dwi, C. (2024). *10 Negara dengan Umat Muslim Terbanyak di Dunia, RI Nomor Berapa?* 10-03-2024. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20240310150636-128-521083/10-negara-dengan-umat-muslim-terbanyak-di-dunia-ri-nomor-berapa>
- Fadli, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan*. Pascal Books PT. Mediatama Digital Cendekia.
- Fauziah, F., & Wage. (2016). Upaya Bprs Buana Mitra Perwira Cabang Banjarnegara dalam Meluruskan Persepsi Masyarakat Tentang Bank Syariah. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 16(1), 40–53.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good : A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulleting*, 112(2), 310–329.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, J. S., Solang, P. D., & Kartika, E. W. (2023). Organizational Citizenship Behavior yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120–133.
- Harmen, H., & Indriani, R. (2024). Analisis Pengaruh Locus of Control , Stress Kerja , Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. *Jurnal Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 9(1),

24–39.

- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hendrico, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP*, 1(2), 1–10.
- Hendriyan, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). *Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi*. 5(4), 2722–5356.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 729–741.
- Hui, C., Law, K. K. S., & Lam, S. S. K. (2000). Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior for Promotion : A Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior for Promotion : *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Husin, Sari, I. M., & Labaada, N. E. A. (2023). Pngaruh Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 84–96.
- Indriasari, D. P., & Angreany. (2019). Pengaruh Locus Of Control dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 1–19.
- Inkiriwang, M., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 8(4), 334–349.
- Jefrey, Cynthia, & Weatherholt, N. (1996). Ethical Development, Profesional Commitment and Rule Observance Attitudes A Study of CPAS and Corporate Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 8–29.
- Juliantari, N. P. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. *VALUE*, 5(1), 138–146.

- Kartika, J. A., K, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135–149.
- Khan, T. N. (2015). Closing the Gaps of Human Resource in Islamic Banks : Literature Review Analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 168–181.
- Krishnan, Ramesh, Omar, Roaimah, Ismail, Rosnita, I., Alias, Adnan, M., Hamid, Roshayati, & Abdul. (2010). Job Satisfaction as a Potential Mediator Between Motivational Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Malaysia. *Journal of Information Technology and Economic Development; Beverly Hills*, 1(1), 86–110.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for The Twenty-First Century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388–403.
- Lukito, R., & Petra, K. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Produksi PVC Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo. *AGORA*, 8(2).
- Luthans, F., Purwanti, S., & Yuwono, V. A. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : ANDI.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 1–12.
- Maddux, J. E. (1995). *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment Theory. Research, and Application* (C. R. Snyder (ed.)). Plenum Press, New York.
- Manara, M. U. (2008). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Resiliansi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri UIN Malang*. Universitas Islam Negeri Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2015). *Organization Behavior*. McGraw-Hill, Boston.

- Miner, J. B. (1988). *Organizational Behavior : Performance and Productivity*. Random House, Inc.
- Muhammad Yafiz Khairunnisa. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Moderasi pada BSI KC Lubuk Pakam. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(1), 1–14.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (S. Rahma (ed.)). Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Nataly, D. (2019). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah : Menuju Guru Berprestasi* (A. C (ed.)). Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi* (A. Rahmat (ed.)). Zahir Publishing.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior : Foundations, realities & Challenges* (5th Editio). Mason, Ohio : Thomson South Western.
- Ngatemin. (2009). *Pengaruh Organisasi dan Locus of Control Terhadap Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia*. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT.Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Medan : Universitas Sumatra Utara.
- Nurkhakiki, R., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Gemilang Magelang). *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 152–168.
- OJK. (2019). *Roadmap Perbankan Syariah Indonesia 2015-2019*. https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/roadmap-pbs_2015-2019.pdf

- OJK. (2022). *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2022*.
- OJK. (2024). *Bank Perekonomian Rakyat dan Bank Perekonomian Rakyat Syariah*. 2024. <https://ojk.go.id/id/regulasi/Pages/POJK-7-Tahun-2024-Bank-Perekonomian-Rakyat-dan-Bank-Perekonomian-Rakyat-Syariah.aspx>
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *JLAB : Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77–87.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2 ed.). Elsevier Ltd.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Oscar Buentello, J., Jung, J., & Sun, J. (2008). Exploring The Casual Relationships Between Organizational Citizenship Behavior, Total Quality Management, and Performance. In *2008 SWDSI Proceedings*. Oklahoma: SouthWest Decision Sciences Institute.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam* (B. Achmad (ed.); Cetakan Pe). Pustaka Al-Muqstith.
- Patras, Y. E. (2023). *Organizational Citizenship Behavior di Perguruan Tinggi* (R. Hidayat (ed.)). Indonesia Emas Group.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., Septian, I., & Rusdianti. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor dalam Melakukan Fungsi Audit Internal pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan)*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Pradipta, H. (2021). Kajian Tingkat Kesehatan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Kawasan Tapal Kuda. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 7(1), 77–94.

<https://doi.org/10.36908/isbank.v7i1.215>

- Pramesti, V. (2020). *Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BPR di Kabupaten Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Syariah Indonesia TBK di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, 1(1), 1–13.
- Pratama, M. R. (2021). Tantangan Membangun Manajemen dan Pengukuran Kinerja Sektor Publik di Indonesia. *Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 1–13.
- Pratiw, N. K. W. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Duta Bali. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(2), 313–319.
- Pratiwi, N. K. D., Astrama, I. M., & Gede, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi , Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Sadana. *Widya Amrita:Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(1), 627–638.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *makara, sosial, Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Putri, E. A., Ainani Tajriani, A. S., Nurrachmawati, Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control Sebagai Pengendali Individu Karyawan Terhadap Kesuksesan* (M. Dewi (ed.); Edeisi Per). Cipta Media Nusantara.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Ridwan, A. N., Pentury, G., Tutupoho, S., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *MANIS: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New

Jersey: Pearson Education.

- Rosalia, I. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(2), 35–41.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus Extenial Control of Reinforcement. *Phsycolological Wonographs*, 80(1), 1–28.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). KBM Indonesia.
- Satria, M. Y. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komuanikasi dan Informatika Provinsi Jambi*. Universitas Jambi.
- Schuler, R. S., Dowling, P. J., Smart, J. P., & Huber, V. L. (1992). *Human Resource Management*. Harper Educational Publisher.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian* (M. M. Santoso (ed.)). PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, A., Zuliansyah, A., & Rosilawati, W. (2024). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivation terhadap Kinerja Karyawan dalam Presfektif Bisnis Islam (Studi Pada Perusahaan Pt . Indonesia Connets Plus (ICON +) Lampung). *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 5(1), 54–64.
- Setyabudi, M. A., Musadieq, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.
- Setyanugraha, M. A., & Dahlan, A. (2023). Analysis of the Effect of Leadership , Motivation and Compensation on Employee Performance (Case Study at BPRS Bumi Artha Sampang). *JIMKES : Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 835–848.
- Sialen, N. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Manusia, Data dan Analisis* (A. Masuroh (ed.); Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *JRAK*, 5(2), 191–208.
- Stephen, N., & Jarvis, B. (1973). Effetcs of a Structured Camp Experience on Locus of Control Orientation. *Journal of Genetic*, 122, 247–252.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiartini, N. L. Y., & Mimba, N. P. S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control dan

Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana pada Kinerja Badan Pengawas. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 381. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i01.p15>

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti, A. N., & Dirbawanto, N. D. (2024). The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees . Pos Indonesia KCU Medan 20000 Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Employee Performance Pada Karyawan PT . *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 3(1), 455–472.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kharisma Putra Utama.
- Syah, A., & Safrida. (2024). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance : Locus of Control and Self-Efficacy. *Qubahan Academic Journal*, 4(1), 101–112.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 49–59. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cetakan Pe). PT. Bhumi Aksara.
- Titisari, P. (2014). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Tresiana, N. P. M., Wijaya, P. Y., & Suputra, G. A. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Beban Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(3), 475–485.
- Umar, H. (1999). *Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan

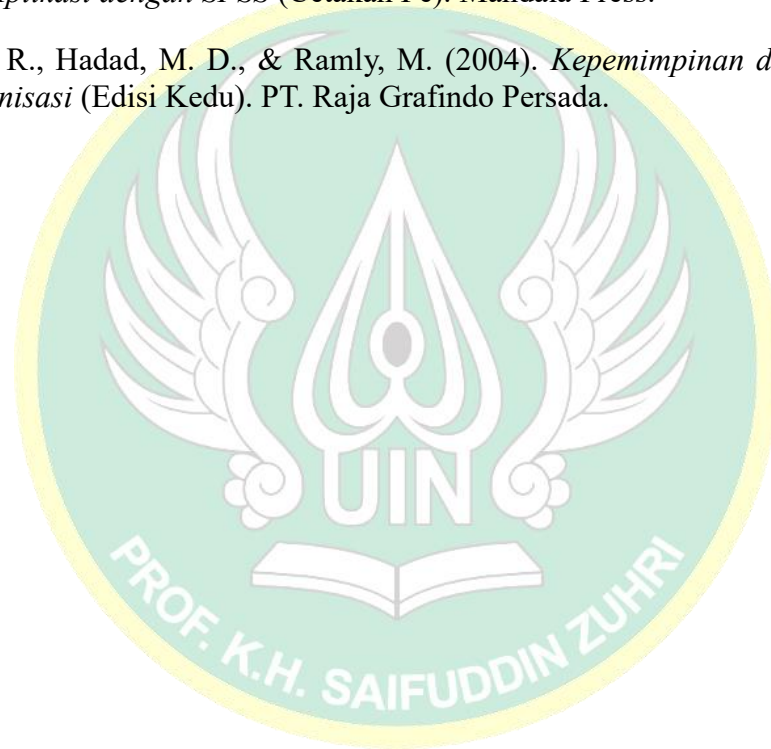
Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90.

Wulandari, R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy , Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 4(1), 188–200.

Yoanita, S. T., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Organizational Citizenship Behavior (Ekstra Peran) pada Karyawan : Adakah Peranan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 234–243.

Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS (Cetakan Pe)*. Mandala Press.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Kedu)*. PT. Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1–Kuesioner

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(OCB), *SELF-EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS
BUANA MITRA PERWIRA
PURBALINGGA**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai
PT. BPRS Buana Mitra Perwira

Dengan Hormat,

Terima kasih atas kesediaannya dalam meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam memberikan informasi mengenai penelitian yang dilakukan. Penyebaran kuesioner/angket yang dilakukan ini dijadikan sebagai instrumen penelitian skripsi yang menjadi salah satu syarat kelulusan dari program Sarjana studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Identitas responden akan dirahasiakan dan hasil dari penelitian ini akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik di dalam perusahaan. Dalam penelitian angket ini tidak terdapat jawaban yang benar dan salah. Oleh karena itu, penilaian yang diberikan diharapkan berdasarkan dengan apa yang benar-benar di rasakan oleh responden. Sekali lagi saya sampaikan terima kasih atas partisipasinya.

Purwokerto, 14 Juni 2024

Hormat Saya,



Rindi marita Puspitasari

NIM. 2017202084

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jabatan :
4. Lama Jabatan : Tahun
5. Pengalaman Kerja : Tahun
6. Tingkat Pendidikan :
7. Jurusan Pendidikan :
8. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
9. Usia : Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu dengan cermat
2. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan perasaan atau keadaan saudara yang sebenarnya
3. Berilah tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut saudara. Adapun untuk kriteria penilaiannya, yaitu:
 - SS : Sangat Setuju (5)
 - S : Setuju (4)
 - R : Ragu-ragu (3)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
4. Pertanyaan kuesioner
 - a. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	S	S	R	T	S
		S		R	S	T
						S
1	BPRS mempunyai fasilitas yang lengkap bagi seluruh karyawannya					
2	Setiap karyawan mengetahui dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya					

3	Saya dapat ditempatkan pada bidang mana saja, karena saya merasa mampu untuk belajar banyak hal					
4	Perusahaan tempat saya bekerja mempunyai penilaian kinerja yang baik					
5	BPRS sudah mempunyai sistem penilaian kerja yang baku dan standar					
6	Saya selalu dapat mempertahankan bahkan meningkatkan penilaian kerja individu saya setiap tahunnya					
7	Karyawan BPRS mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, seperti tercapainya target kerja sesuai dengan yang ditentukan					
8	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki mengalami peningkatan seiring dengan berjalannya waktu					
9	Saya merasa karyawan di sini mempunyai disiplin waktu yang cukup tinggi, baik dalam hal pengumpulan tugas maupun waktu kehadiran					
10	Setiap karyawan BPRS saling bekerja sama menciptakan lingkungan kerja yang nyaman					
11	Saya merasa tidak pernah memiliki masalah pribadi dengan rekan kerja selama saya bekerja di perusahaan ini					
12	Setiap karyawan mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan rekan satu					

	bidangnya					
--	-----------	--	--	--	--	--

b. *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pernyataan	S	S	R	T	S
		S		R	S	S
1	Tanpa adanya perintah, saya selalu siap membantu karyawan baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya					
2	Tanpa adanya imbalan, saya bersedia lembur untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja saya					
3	Ketika saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya pada jam kerja tersebut, saya terkadang membantu mengerjakan tugas orang lain					
4	Masalah yang saya hadapi di luar lingkungan pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kinerja saya					
5	Ketika diharuskan untuk memimpin sebuah tim kerja, saya merasa mampu untuk melakukannya					
6	Saya hanya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pekerjaan					
7	Ketika pimpinan memberikan tugas tambahan di luar kewajiban saya, saya merasa tidak keberatan akan hal tersebut					
8	Segala kebijakan yang di tetapkan oleh perusahaan, saya akan dengan senang hati menerima segala kebijakan tersebut meskipun tidak					

	sesuai dengan harapan saya					
9	Meskipun rekan kerja saya memiliki perbedaan usia yang lebih muda dengan saya, tetapi saya tetap menghormatinya					
10	Saya memberi informasi kepada anggota dari bidang lain mengenai pekerjaan					
11	Agar rekan kerja tidak lupa dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, saya selalu mengingatkannya					
12	ketika berbicara dengan siapapun di dalam kantor, saya selalu menggunakan bahasa formal dan santun					
13	Setiap diadakannya rapat atau berbagai pertemuan penting yang berhubungan dengan kepentingan kantor, saya tidak pernah melewatkannya					
14	Saya siap bekerja pada saat jam kerja di mulai, karena saya sering datang awal ke kantor					
15	Bagaimanapun keadaannya, saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan					

c. *Self-Efficacy*

No.	Pernyataan	S	S	R	T	S
		S		R	S	S
1	Saya mempunyai keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang sangat sulit					

2	Saya mempunyai keyakinan bahwa saya mempunyai kemampuan di atas rata-rata					
3	Saya selalu merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas					
5	Saya memiliki kemampuan dalam hal melaksanakan tugas yang berbeda-beda					
6	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas pada berbagai situasi					

d. *Locus of Control*

No.	Pernyataan	S S	S	R R	T S	S T S
1	Saya berusaha mencapai apa yang saya inginkan, meskipun memiliki banyak hambatan					
2	Mempercayai takdir, tidak pernah membuat saya merubah keputusan untuk melakukan suatu tindakan					
3	Saya selalu berhasil mendapatkan apa yang saya inginkan karena saya telah merencanakan dengan matang					
4	Menurut pendapat saya, apa yang saya dapatkan baik itu dalam kapasitas besar maupun kecil, tidak ada hubungannya dengan keberuntungan					
5	Saya merasa bahwa saya memiliki tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang terjadi dalam hidup					

	saya					
6	Kegagalan yang terjadi dalam hidup saya merupakan akibat dari kurangnya usaha untuk mencapainya					



Lampiran 3–Hasil Tabulasi Self-Efficacy (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6
1	5	5	5	4	4	4
2	5	4	3	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	3	3	3
8	5	5	5	5	4	5
9	4	4	5	5	4	5
10	3	5	5	4	4	5
11	5	4	5	4	5	4
12	5	4	3	5	5	4
13	3	4	4	5	4	4
14	3	3	4	3	3	3
15	3	3	3	4	4	4
16	5	5	5	4	4	5
17	5	4	5	4	5	4
18	4	5	4	5	4	5
19	3	4	5	4	4	5
20	4	5	4	4	5	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4
24	4	3	4	4	3	3
25	4	3	4	4	3	3
26	4	3	4	4	4	3
27	5	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4
29	3	4	4	4	4	5
30	3	4	4	5	4	4
31	3	4	4	3	4	3
32	3	2	4	3	3	3
33	3	4	4	4	3	3
34	2	2	4	3	3	3
35	2	2	4	4	2	4
36	4	4	4	4	4	4
37	3	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4
42	4	3	4	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4
44	4	4	5	5	5	4
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4–Hasil Tabulasi Locus of Control (X3)

No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6
1	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5
5	3	4	4	4	4	4
6	2	2	4	2	4	4
7	4	4	3	2	2	4
8	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	4	5	4
10	5	4	5	5	4	4
11	5	4	5	4	5	4
12	2	3	5	4	5	4
13	4	4	4	5	4	4
14	2	4	2	3	2	4
15	3	4	4	5	4	5
16	4	5	5	4	5	5
17	4	5	5	4	5	4
18	5	4	5	4	5	4
19	4	5	5	4	5	5
20	4	5	5	4	4	5
21	4	4	4	4	4	3
22	4	4	5	5	5	4
23	2	4	4	3	3	3
24	4	2	3	4	2	2
25	3	5	3	4	4	4
26	3	4	4	4	4	2
27	4	4	3	3	4	4
28	4	5	5	5	5	4
29	4	5	4	4	2	3
30	2	4	3	3	4	5
31	3	4	3	3	3	4
32	4	4	3	2	3	4
33	4	5	3	3	3	4
34	2	4	2	2	4	4
35	2	4	2	2	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	2	3	4	3	3	3
38	3	4	4	4	3	4
39	3	4	4	3	3	3
40	4	4	2	4	4	4
41	4	4	2	3	2	4
42	4	4	3	3	4	3
43	4	3	3	3	3	3
44	3	4	3	4	3	2
45	3	3	3	4	3	4
46	4	4	4	4	4	4

Lampiran 6–Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Citizenship Behavior	46	43.269	78.009	6.57766E1	7.230097
Self-Efficacy	46	17.817	35.238	2.64769E1	3.843062
Locus of Control	46	16.774	28.991	2.26916E1	3.771878
Kinerja Karyawan	46	30.575	68.455	5.30244E1	6.691144
Valid N (listwise)	46				



Lampiran 8–Hasil Transformasi Data Self-Efficacy (X2)

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Jumlah
1	5.533	5.496	6.302	4.586	4.485	4.383	30.785
2	5.533	4.131	3.000	6.127	4.485	4.383	27.659
3	5.533	5.496	6.302	6.127	6.016	5.765	35.238
4	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
5	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
6	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
7	4.239	2.979	4.717	3.000	3.100	3.000	21.034
8	5.533	5.496	6.302	6.127	4.485	5.765	33.708
9	4.239	4.131	6.302	6.127	4.485	5.765	31.049
10	3.092	5.496	6.302	4.586	4.485	5.765	29.726
11	5.533	4.131	6.302	4.586	6.016	4.383	30.950
12	5.533	4.131	3.000	6.127	6.016	4.383	29.189
13	3.092	4.131	4.717	6.127	4.485	4.383	26.935
14	3.092	2.979	4.717	3.000	3.100	3.000	19.887
15	3.092	2.979	3.000	4.586	4.485	4.383	22.525
16	5.533	5.496	6.302	4.586	4.485	5.765	32.167
17	5.533	4.131	6.302	4.586	6.016	4.383	30.950
18	4.239	5.496	4.717	6.127	4.485	5.765	30.829
19	3.092	4.131	6.302	4.586	4.485	5.765	28.361
20	4.239	5.496	4.717	4.586	6.016	4.383	29.436
21	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
22	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	5.765	27.923
23	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
24	4.239	2.979	4.717	4.586	3.100	3.000	22.621
25	4.239	2.979	4.717	4.586	3.100	3.000	22.621
26	4.239	2.979	4.717	4.586	4.485	3.000	24.006
27	5.533	2.979	4.717	4.586	4.485	4.383	26.682
28	4.239	4.131	4.717	4.586	3.100	4.383	25.156
29	3.092	4.131	4.717	4.586	4.485	5.765	26.776
30	3.092	4.131	4.717	6.127	4.485	4.383	26.935
31	3.092	4.131	4.717	3.000	4.485	3.000	22.425
32	3.092	2.000	4.717	3.000	3.100	3.000	18.909
33	3.092	4.131	4.717	4.586	3.100	3.000	22.626
34	2.000	2.000	4.717	3.000	3.100	3.000	17.817
35	2.000	2.000	4.717	4.586	2.000	4.383	19.686
36	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
37	3.092	2.979	4.717	4.586	4.485	4.383	24.242
38	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
39	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
40	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
41	4.239	2.979	4.717	4.586	4.485	4.383	25.389
42	4.239	2.979	4.717	4.586	4.485	3.000	24.006
43	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
44	4.239	4.131	6.302	6.127	6.016	4.383	31.198
45	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541
46	4.239	4.131	4.717	4.586	4.485	4.383	26.541

Lampiran 9–Hasil Transformasi Data Locus of Control (X3)

No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Jumlah
1	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	23.640
2	5.102	4.056	4.961	5.262	5.068	4.075	28.524
3	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	23.640
4	5.102	4.056	3.857	5.262	3.860	5.575	27.713
5	2.860	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	22.692
6	2.000	2.000	3.857	2.000	3.860	4.075	17.793
7	3.807	4.056	2.983	2.000	2.000	4.075	18.921
8	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	23.640
9	5.102	4.056	4.961	3.983	5.068	4.075	27.245
10	5.102	4.056	4.961	5.262	3.860	4.075	27.316
11	5.102	4.056	4.961	3.983	5.068	4.075	27.245
12	2.000	2.742	4.961	3.983	5.068	4.075	22.829
13	3.807	4.056	3.857	5.262	3.860	4.075	24.918
14	2.000	4.056	2.000	2.949	2.000	4.075	17.081
15	2.860	4.056	3.857	5.262	3.860	5.575	25.470
16	3.807	5.597	4.961	3.983	5.068	5.575	28.991
17	3.807	5.597	4.961	3.983	5.068	4.075	27.491
18	5.102	4.056	4.961	3.983	5.068	4.075	27.245
19	3.807	5.597	4.961	3.983	5.068	5.575	28.991
20	3.807	5.597	4.961	3.983	3.860	5.575	27.783
21	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	2.852	22.417
22	3.807	4.056	4.961	5.262	5.068	4.075	27.229
23	2.000	4.056	3.857	2.949	2.915	2.852	18.630
24	3.807	2.000	2.983	3.983	2.000	2.000	16.774
25	2.860	5.597	2.983	3.983	3.860	4.075	23.358
26	2.860	4.056	3.857	3.983	3.860	2.000	20.617
27	3.807	4.056	2.983	2.949	3.860	4.075	21.731
28	3.807	5.597	4.961	5.262	5.068	4.075	28.770
29	3.807	5.597	3.857	3.983	2.000	2.852	22.097
30	2.000	4.056	2.983	2.949	3.860	5.575	21.424
31	2.860	4.056	2.983	2.949	2.915	4.075	19.838
32	3.807	4.056	2.983	2.000	2.915	4.075	19.836
33	3.807	5.597	2.983	2.949	2.915	4.075	22.326
34	2.000	4.056	2.000	2.000	3.860	4.075	17.992
35	2.000	4.056	2.000	2.000	3.860	4.075	17.992
36	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	23.640
37	2.000	2.742	3.857	2.949	2.915	2.852	17.316
38	2.860	4.056	3.857	3.983	2.915	4.075	21.746
39	2.860	4.056	3.857	2.949	2.915	2.852	19.489
40	3.807	4.056	2.000	3.983	3.860	4.075	21.782
41	3.807	4.056	2.000	2.949	2.000	4.075	18.888
42	3.807	4.056	2.983	2.949	3.860	2.852	20.508
43	3.807	2.742	2.983	2.949	2.915	2.852	18.249
44	2.860	4.056	2.983	3.983	2.915	2.000	18.797
45	2.860	2.742	2.983	3.983	2.915	4.075	19.558
46	3.807	4.056	3.857	3.983	3.860	4.075	23.640

Lampiran 10–Hasil Transformasi Data Kinerja Karyawan (Y)

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Jumlah
1	5.259	4.148	3.240	5.587	5.453	4.719	4.037	6.426	4.165	4.717	6.195	3.781	57.725
2	5.259	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	51.694
3	5.259	5.802	3.240	5.587	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	4.656	3.781	59.219
4	3.827	4.148	3.240	5.587	5.453	4.719	5.540	6.426	5.688	6.302	4.656	3.781	59.366
5	5.259	5.802	4.587	5.587	4.053	4.719	5.540	4.779	5.688	6.302	4.656	3.781	60.752
6	5.259	5.802	3.240	5.587	5.453	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	56.193
7	2.000	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	2.661	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	47.060
8	5.259	5.802	4.587	5.587	5.453	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	57.539
9	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	59.005
10	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	59.005
11	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	59.005
12	5.259	5.802	4.587	5.587	5.453	6.367	5.540	6.426	4.165	6.302	4.656	3.781	63.923
13	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	59.005
14	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
15	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	6.367	5.540	4.779	4.165	6.302	4.656	5.251	60.647
16	5.259	4.148	1.000	4.141	4.053	3.000	4.037	6.426	4.165	3.000	4.656	2.000	45.884
17	5.259	4.148	4.587	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	59.005
18	3.827	5.802	3.240	4.141	5.453	4.719	5.540	4.779	5.688	4.717	6.195	3.781	57.881
19	3.827	2.539	3.240	4.141	4.053	3.000	4.037	6.426	4.165	3.000	4.656	5.251	48.334
20	5.259	4.148	2.258	2.844	4.053	6.367	4.037	4.779	4.165	6.302	3.000	3.781	50.992
21	3.827	4.148	4.587	2.844	2.844	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	49.102
22	5.259	4.148	3.240	4.141	4.053	6.367	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	53.342
23	5.259	5.802	4.587	5.587	5.453	6.367	5.540	6.426	5.688	6.302	6.195	5.251	68.455
24	3.827	4.148	2.258	4.141	4.053	4.719	4.037	3.000	5.688	6.302	6.195	3.781	52.148
25	5.259	5.802	3.240	5.587	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	2.722	53.734
26	5.259	5.802	4.587	5.587	5.453	6.367	5.540	4.779	4.165	6.302	6.195	2.722	62.756
27	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	2.722	49.203
28	3.827	4.148	3.240	5.587	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	5.251	53.178
29	5.259	4.148	3.240	5.587	4.053	6.367	4.037	6.426	4.165	6.302	4.656	5.251	59.490
30	5.259	4.148	3.240	5.587	5.453	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	54.539
31	3.827	4.148	1.760	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	2.760	4.717	4.656	3.781	47.377
32	2.661	2.000	2.258	2.000	2.000	3.000	2.000	3.000	2.000	3.000	4.656	2.000	30.575
33	3.827	4.148	2.258	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	2.760	4.717	6.195	2.722	48.354
34	3.827	4.148	1.760	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	2.000	47.000
35	3.827	4.148	1.760	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	2.000	47.000
36	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
37	3.827	4.148	3.240	4.141	2.844	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	3.000	2.722	46.337
38	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
39	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
40	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	2.000	48.481
41	2.661	4.148	3.240	2.844	2.844	4.719	5.540	6.426	4.165	6.302	6.195	5.251	54.334
42	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
43	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262
44	3.827	4.148	4.587	2.844	2.844	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	49.102
45	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	3.000	2.661	3.000	2.760	4.717	3.000	2.000	40.547
46	3.827	4.148	3.240	4.141	4.053	4.719	4.037	4.779	4.165	4.717	4.656	3.781	50.262

Lampiran 11–Hasil Uji Validitas X1, X2, X3. dan Y



Correlations

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	Jumlah
X1_1 Pearson Correlation	1	.237	.280	.272	.381**	.047	.467**	.248	.285	.167	.519**	-.004	.366*	.362*	.231	.593**
X1_1 Sig. (2-tailed)		.113	.059	.068	.009	.754	.001	.097	.055	.267	.000	.981	.012	.013	.123	.000
X1_1 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_2 Pearson Correlation	.237	1	.400**	.363*	.579**	.424**	.475**	.090	.037	.250	.367*	.381**	.197	.364*	.027	.631**
X1_2 Sig. (2-tailed)	.113		.006	.013	.000	.003	.001	.550	.809	.094	.012	.009	.190	.013	.860	.000
X1_2 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_3 Pearson Correlation	.280	.400**	1	.236	.302*	.193	.323*	.139	.278	-.049	.427**	-.009	.130	.118	.271	.494**
X1_3 Sig. (2-tailed)	.059	.006		.115	.041	.198	.028	.358	.062	.745	.003	.950	.390	.433	.069	.000
X1_3 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_4 Pearson Correlation	.272	.363*	.236	1	.149	.219	.374*	.447**	.209	.366*	.343*	.237	.042	.342*	.106	.564**
X1_4 Sig. (2-tailed)	.068	.013	.115		.323	.144	.010	.002	.164	.012	.019	.113	.783	.020	.485	.000
X1_4 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1_5	Pearson Correlation	.381**	.579**	.302*	.149	1	.061	.636**	.272	.386**	.272	.425**	.316*	.502**	.334*	.164	.703**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.041	.323		.688	.000	.067	.008	.067	.003	.032	.000	.023	.275	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_6	Pearson Correlation	.047	.424**	.193	.219	.061	1	-.043	.022	-.078	.110	.218	.285	.029	.328*	-.138	.314*
	Sig. (2-tailed)	.754	.003	.198	.144	.688		.776	.885	.606	.468	.146	.055	.850	.026	.361	.033
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_7	Pearson Correlation	.467**	.475**	.323*	.374*	.636**	-.043	1	.389**	.389**	.351*	.519**	.097	.368*	.371*	.146	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.028	.010	.000	.776		.008	.008	.017	.000	.523	.012	.011	.332	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_8	Pearson Correlation	.248	.090	.139	.447**	.272	.022	.389**	1	.299*	.375*	.293*	.208	.165	.342*	.054	.518**
	Sig. (2-tailed)	.097	.550	.358	.002	.067	.885	.008		.043	.010	.048	.166	.274	.020	.721	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_9	Pearson Correlation	.285	.037	.278	.209	.386**	-.078	.389**	.299*	1	.288	.226	-.333*	.356*	.215	.286	.460**
	Sig. (2-tailed)	.055	.809	.062	.164	.008	.606	.008	.043		.052	.131	.024	.015	.151	.054	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1_10	Pearson Correlation	.167	.250	-.049	.366*	.272	.110	.351*	.375*	.288	1	.230	.129	.207	.240	.053	.474**
	Sig. (2-tailed)	.267	.094	.745	.012	.067	.468	.017	.010	.052		.124	.394	.167	.108	.726	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_11	Pearson Correlation	.519**	.367*	.427**	.343*	.425**	.218	.519**	.293*	.226	.230	1	.366*	.415**	.572**	.138	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.003	.019	.003	.146	.000	.048	.131	.124		.012	.004	.000	.359	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_12	Pearson Correlation	-.004	.381**	-.009	.237	.316*	.285	.097	.208	-.333*	.129	.366*	1	.305*	.557**	.137	.440**
	Sig. (2-tailed)	.981	.009	.950	.113	.032	.055	.523	.166	.024	.394	.012		.039	.000	.363	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_13	Pearson Correlation	.366*	.197	.130	.042	.502**	.029	.368*	.165	.356*	.207	.415**	.305*	1	.415**	.247	.572**
	Sig. (2-tailed)	.012	.190	.390	.783	.000	.850	.012	.274	.015	.167	.004	.039		.004	.097	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_14	Pearson Correlation	.362*	.364*	.118	.342*	.334*	.328*	.371*	.342*	.215	.240	.572**	.557**	.415**	1	.285	.703**
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.433	.020	.023	.026	.011	.020	.151	.108	.000	.000	.004		.055	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1_15	Pearson	.231	.027	.271	.106	.164	-.138	.146	.054	.286	.053	.138	.137	.247	.285	1	.363*
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.123	.860	.069	.485	.275	.361	.332	.721	.054	.726	.359	.363	.097	.055		.013
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Jumlah	Pearson	.593**	.631**	.494**	.564**	.703**	.314*	.715**	.518**	.460**	.474**	.737**	.440**	.572**	.703**	.363*	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.000	.000	.001	.001	.000	.002	.000	.000	.013	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Jumlah
X2_1	Pearson Correlation	1	.491**	.213	.394**	.563**	.263	.685**
	Sig. (2-tailed)		.001	.155	.007	.000	.077	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_2	Pearson Correlation	.491**	1	.424**	.499**	.570**	.660**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_3	Pearson Correlation	.213	.424**	1	.096	.243	.399**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.155	.003		.526	.103	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_4	Pearson Correlation	.394**	.499**	.096	1	.481**	.567**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.526		.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_5	Pearson Correlation	.563**	.570**	.243	.481**	1	.431**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.103	.001		.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_6	Pearson Correlation	.263	.660**	.399**	.567**	.431**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.006	.000	.003		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Jumlah	Pearson Correlation	.685**	.848**	.542**	.703**	.765**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Jumlah
X3_1	Pearson Correlation	1	.252	.453**	.504**	.332*	.144	.661**
	Sig. (2-tailed)		.091	.002	.000	.024	.341	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3_2	Pearson Correlation	.252	1	.240	.217	.258	.367*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.091		.109	.148	.084	.012	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3_3	Pearson Correlation	.453**	.240	1	.602**	.688**	.226	.793**
	Sig. (2-tailed)	.002	.109		.000	.000	.131	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3_4	Pearson Correlation	.504**	.217	.602**	1	.456**	.187	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.000		.001	.214	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3_5	Pearson Correlation	.332*	.258	.688**	.456**	1	.408**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.024	.084	.000	.001		.005	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X3_6	Pearson Correlation	.144	.367*	.226	.187	.408**	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.341	.012	.131	.214	.005		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Jumlah	Pearson Correlation	.661**	.559**	.793**	.732**	.774**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Jumlah
Y_1	Pearson Correlation	1	.479**	.383**	.527**	.654**	.415**	.517**	.235	.414**	.229	.174	.144	.669**
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.000	.000	.004	.000	.117	.004	.125	.246	.338	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_2	Pearson Correlation	.479**	1	.348*	.650**	.519**	.454**	.489**	.160	.389**	.474**	.142	.065	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001		.018	.000	.000	.002	.001	.288	.007	.001	.348	.668	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_3	Pearson Correlation	.383**	.348*	1	.215	.412**	.356*	.553**	.091	.471**	.332*	.315*	.421**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.009	.018		.152	.004	.015	.000	.548	.001	.024	.033	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_4	Pearson Correlation	.527**	.650**	.215	1	.653**	.301*	.328*	.356*	.313*	.318*	.101	.194	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.152		.000	.042	.026	.015	.034	.031	.502	.196	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Y_5	Pearson Correlation	.654**	.519**	.412**	.653**	1	.337*	.633**	.251	.576**	.269	.436**	.226	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.022	.000	.093	.000	.070	.002	.131	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_6	Pearson Correlation	.415**	.454**	.356*	.301*	.337*	1	.441**	.259	.237	.758**	.121	.388**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.015	.042	.022		.002	.082	.112	.000	.422	.008	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_7	Pearson Correlation	.517**	.489**	.553**	.328*	.633**	.441**	1	.416**	.756**	.502**	.551**	.388**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.026	.000	.002		.004	.000	.000	.000	.008	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_8	Pearson Correlation	.235	.160	.091	.356*	.251	.259	.416**	1	.217	.189	.176	.433**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.117	.288	.548	.015	.093	.082	.004		.148	.207	.241	.003	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_9	Pearson Correlation	.414**	.389**	.471**	.313*	.576**	.237	.756**	.217	1	.336*	.478**	.333*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.001	.034	.000	.112	.000	.148		.022	.001	.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

Y_10	Pearson Correlation	.229	.474**	.332*	.318*	.269	.758**	.502**	.189	.336*	1	.124	.381**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.125	.001	.024	.031	.070	.000	.000	.207	.022		.410	.009	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_11	Pearson Correlation	.174	.142	.315*	.101	.436**	.121	.551**	.176	.478**	.124	1	.234	.499**
	Sig. (2-tailed)	.246	.348	.033	.502	.002	.422	.000	.241	.001	.410		.118	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_12	Pearson Correlation	.144	.065	.421**	.194	.226	.388**	.388**	.433**	.333*	.381**	.234	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.338	.668	.004	.196	.131	.008	.008	.003	.024	.009	.118		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Jumla h	Pearson Correlation	.669**	.662**	.639**	.639**	.774**	.648**	.848**	.483**	.715**	.628**	.499**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Lampiran 12–Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3. dan Y***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	12

*Lampiran 13–Hasil Uji Normalitas***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55446675
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.935
Asymp. Sig. (2-tailed)		.346
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 14–Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.254	6.520		1.573	.123		
	Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000	.472	2.118
	Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551	.564	1.772
	Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031	.535	1.870

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15–Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.327	4.031		2.066	.045
	Organizational Citizenship Behavior	-.081	.087	-.197	-.927	.359
	Self-Efficacy	.190	.151	.246	1.262	.214
	Locus of Control	-.203	.158	-.258	-1.289	.205

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 16–Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.254	6.520		1.573	.123
	Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000
	Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551
	Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17–Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.254	6.520		1.573	.123
	Organizational Citizenship Behavior	.787	.141	.851	5.564	.000
	Self-Efficacy	.146	.243	.084	.602	.551
	Locus of Control	-.568	.255	-.320	-2.228	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 18–Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.271	3	360.424	16.217	.000 ^a
	Residual	933.443	42	22.225		
	Total	2014.713	45			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 19–Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.504	4.714321

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior



Lampiran 20–Distribusi Kuesioner

14	Saya siap bekerja pada saat jam kerja di mulai, karena saya sering datang awal ke kantor.							
15	Bagaimana pun keadaannya, saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan							

c. Self-Efficacy

No.	Pernyataan	S	S	R	T	S
1	Saya mempunyai keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang sangat sulit.					
2	Saya mempunyai keyakinan bahwa saya mempunyai kemampuan di atas rata-rata.					
3	Saya selalu merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas.					
5	Saya memiliki kemampuan dalam hal melaksanakan tugas yang berbeda-beda.					
6	Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas pada berbagai situasi.					

d. Locus of Control

No.	Pernyataan	S	S	R	T	S
1	Seberapa keras seseorang berusaha sering kali tidak mendapatkan apresiasi.					
2	Mendapatkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tergantung pada kemampuan dan bukan berkaitan dengan keberuntungan.					



Lampiran 21–Surat Izin Observasi Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 649/Un.19/WD.I.FEBI/PP.009/4/2024 17 April 2024
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan BPRS Buana Mitra Perwira
 Di
 Purbalingga

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BPRS Buana Mitra Perwira). Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa/i kami atas nama:

Nama : Rindi Marita Puspitasari
 NIM : 2017202084
 Prodi / Semester : S-1 Perbankan Syariah / VIII

Adapun Observasi Pendahuluan tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Objek Penelitian : Kinerja Karyawan
 Tempat Penelitian : BPRS Buana Mitra Perwira
 Waktu Penelitian : 18 April 2024 s/d 31 Mei 2024
 Metode Penelitian : Kuantitatif

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb.



a.n. Dekan,
 Wakil Dekan I,

[Signature]
 Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.

Lampiran 22–Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 915/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/6/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Rindi Marita Puspitasari
NIM : 2017202084
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing Skripsi : Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E., M.Si.
Judul : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), SelfEfficacy, dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira

Pada tanggal 21 Juni 2024 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 21 Juni 2024
Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 23–Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 821/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/5/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Rindi Marita Puspitasari

NIM : 2017202084

Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 7 Mei 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **82 / A-**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 7 Mei 2024
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 24–Sertifikat

SERTIFIKAT
Nomor: B-415/Un.W/AB.FEBI/PP.009/3/2024

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PK) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

NAMA : RINDI MARITA PUSPITASARI
NIM : 2017202084

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PK) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 1 Tahun 2024 mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai **A**

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda telah menyelesaikan Praktek Pengalaman Lapangan (PK) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Monoprosedur/Simpas.

Purwokerto, 25 Maret 2024

Mengetahui,
Ketika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19760921 200212 1 004

Hj. Yanti Nurrahman Shafiqah, Ed., M.Ed.
NIP. 19760215 200507 2 004

SERTIFIKAT
Nomor: B-422/Un.W/AB.FEBI/PP.006/10/2023

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Program Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Rindi Marita Puspitasari
NIM : 2017202084

Dinyatakan Lulus Dengan Nilai **A**

Dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode 8 Tahun 2023.

Purwokerto, 2 October 2022

Mengetahui,
Ketika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19760921 200212 1 004

H. Yusriyanto, S.Pd., M.Si.
NIP. 19610109 200112 1 001

Sertifikat
Nomor Sertifikat : 0252/K.LPMM/KKN.52/09/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPMM) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : RINDI MARITA PUSPITASARI
NIM : 2017202084

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024, dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **91 (A)**.




Certificate Validation

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Rindi Marita Puspitasari
2. NIM : 2017202084
3. Tempat/tgl. Lahir : Purbalingga, 10 Maret 2002
4. Alamat Rumah : Banjarkerta, RT 003/ RW 005, Karanganyar,
Purbalingga
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Adimiarto
Nama Ibu : Hadmini

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/PAUD : TK Pertiwi Banjarkerta
 - b. SD/MI, tahun lulus : SD N 1 Banjarkerta
 - c. SMP/MTs, tahun lulus : SMP N 1 Karanganyar
 - d. SMA/MA, tahun lulus : SMA N 1 Bobotsari
 - e. S.1 tahun masuk : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesantren Manbaul Husna

C. Prestasi Akademik

1. Juara 1 Lomba Business Plan, PASIRMAS
2. Juara 2 Lomba Karya Inovasi Iklim Limbah, PASIRMAS
3. Juara 3 Micro Research Blog Competition
4. Juara 3 Lomba Business Plan, FERCOMNAS
5. Juara 5 Lomba Business Plan, UPT Pengembangan Karir UIN K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto)
6. Best Presentation Conceptual Paper TEMILNAS
7. Finalis Lomba Esai FISCOM MAFAZA
8. Finalis 10 Besar OASE PTKI-II
9. Finalis 10 Besar Lomba Karya Tulis Ilmiah, Temilreg

D. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) FEBI UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam (FoSSEI) Komisariat Purwokerto
3. Generasi Baru Indonesia (GenBI) Purwokerto

Purwokerto, 22 Agustus 2024



(Rindi Marita Puspitasari)