

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BANK SULUTGO KC CALACA**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND LOCUS OF CONTROL
ON JOB SATISFACTION OF BANK SULUTGO KC CALACA EMPLOYEES*

Oleh :
Javier E. J. None¹
Victor P. K. Lengkong²
Irvan Trang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1efraimnonne17@gmail.com](mailto:efraimnonne17@gmail.com)

[2vpk.Lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.Lengkong@unsrat.ac.id)

[3trang_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behaviour dan locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang pegawai tetap Bank Sulutgo KC Calaca yang di dapatkan dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa organizational citizenship behaviour dan locus of control secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca. Organizational citizenship behaviour secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca, locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca. AirNav Indonesia Cabang Manado harus memperhatikan kebahagiaan dari karyawan agar bias mencapai prestasi yang lebih maksimal. Bank Sulutgo KC Calaca sebaiknya meninjau kembali penerapan organizational citizenship behaviour yang sudah dijalankan, melihat hasil olah data yang dimana organizational citizenship behaviour memiliki angka yang lebih kecil dibandingkan locus of control. Ini perlu menjadi perhatian karena aspek ini merupakan hal penting di industri perbankan.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviour, Locus of Control, Kepuasan Kerja

Abstract : This research aims to analyze the influence of organizational citizenship behavior and locus of control on job satisfaction of Bank Sulutgo KC Calaca employees both simultaneously and partially. The type of research used is quantitative. The sample in this study consisted of 43 permanent employees of Bank Sulutgo KC Calaca who were obtained using a purposive sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this research prove that organizational citizenship behavior and locus of control simultaneously or together have a positive and significant effect on the job satisfaction of Bank Sulutgo KC Calaca employees. Organizational citizenship behavior partially has a positive and significant effect on job satisfaction of Bank Sulutgo KC Calaca employees, locus of control partially has a positive and significant effect on job satisfaction of Bank Sulutgo KC Calaca employees. AirNav Indonesia Manado Branch must pay attention to employee happiness so that they can achieve maximum performance. Bank Sulutgo KC Calaca should review the implementation of organizational citizenship behavior that has been carried out, looking at the results of data processing where organizational citizenship behavior has a smaller number than locus of control. This needs to be paid attention to because this aspect is important in the banking industry.

Keywords : Organizational Citizenship Behaviour, Locus of Control, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi pilar terpenting bagi setiap perusahaan agar bisa bertahan dalam era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik akan berfokus pada adanya hubungan baik dan rasa kekeluargaan yang mendalam antar pegawai. Hal tersebut membuat pegawai yang bekerja tidak hanya fokus pada pekerjaan yang ditugaskan saja, tetapi juga tetap mampu merasakan kenyamanan, dukungan, kerja sama yang baik antar rekan kerja, dan mendukung sebuah organisasi menjadi semakin kuat untuk maju dan berkembang bersama.

Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi (Takeuchi, Bolino, dan Lin, 2015). Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku ekstra yang dilakukan oleh pegawai kepada lingkungan kerja seperti sikap saling membantu, meringankan masalah berkaitan dengan pekerjaan yang dialami oleh rekan kerja, mendukung fungsi organisasi secara baik, mampu meningkatkan lingkungan kerja menjadi kondusif sehingga produktivitas dalam organisasi menjadi meningkat. Pegawai yang melakukan perilaku ekstra dalam lingkungan kerja dan mampu menciptakan suasana kerja yang baik, hubungan antar rekan kerja yang baik, dan mendukung fungsi organisasi, akan memberikan hasil kinerja yang menguntungkan bagi organisasi, sehingga akan memunculkan dan mendorong kepuasan kerja pegawai.

Locus of control baik internal maupun eksternal bukanlah merupakan suatu konsep tipologi, melainkan merupakan pengaruh atau sumbangan berbagai faktor lingkungan. Artinya locus of control bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Seorang pegawai akan memiliki kepuasan kerja apabila pegawai tersebut dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (*internal*) maupun lingkungan di luar dirinya (*eksternal*). Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dan sebaliknya bila dalam suatu perusahaan ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri pegawai. Permasalahan akan dapat timbul disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*.

Bank BSG atau Bank Sulawesi Utara dan Gorontalo (dahulu dikenal dengan "Bank Sulut" atau "Bank SulutGo") adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara dan Provinsi Gorontalo. Bank BSG memiliki kantor pusat utama yang berkedudukan di Kota Manado. Bank Sulutgo sudah berdiri menjadi Bank Pembangunan Daerah sejak tahun 1961 dan telah memiliki banyak cabang yang tersebar di Provinsi Sulawesi Utara maupun di Provinsi lainnya, salah satu Bank Sulutgo Cabang Calaca. Untuk menghadapi tantangan ke depan, BPD harus segera berbenah, menyiapkan diri menghadapi persaingan yang semakin berat. Sebab, seiring peningkatan pendapatan masyarakat, kemajuan informasi teknologi serta perkembangan demografi, BPD memerlukan inovasi layanan perbankan sesuai dengan kebutuhan terkini masyarakat. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD), setiap pegawai harus mempunyai kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya. Kinerja yang baik akan menghasilkan output yang baik juga. Maka dari itu, Bank Sulutgo Cabang Calaca harus memperhatikan kinerja dari setiap pegawainya. Setiap pegawai seharusnya memahami bagaimana harapan dari perusahaan terhadap kinerja mereka. Ketika kinerja mereka diharapkan terus meningkat, maka pihak perusahaan juga harus memberikan *reward* yang layak. Itulah mengapa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari observasi kepada pegawai Bank Sulutgo Cabang Calaca mendapatkan hasil bahwa rata-rata pegawai Bank Sulutgo Cabang Calaca merasa puas terhadap pekerjaannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Behaviour Citizenship* dan *Locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Behaviour Citizenship* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behaviour adalah perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi (Organ, Podsakoff, and MacKenzie, 2006).

Locus of Control

Locus of control (lokus kendali) yaitu adanya pengendalian diri yang dimiliki oleh individu dalam peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya (Fadilah dan Mahyuni, 2019).

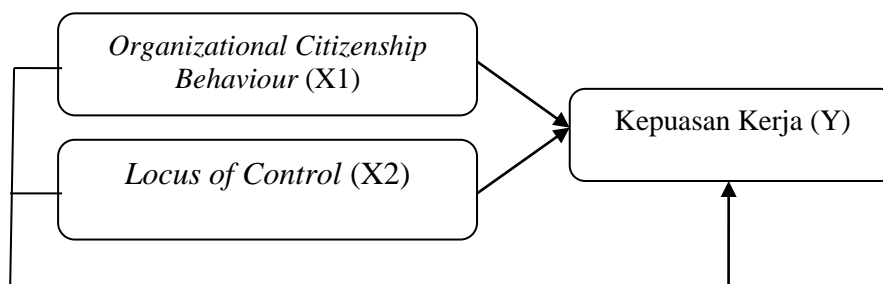
Penelitian Terdahulu

Penelitian Rumimpunu, Tewel dan Taroreh (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, dengan jumlah sampel 60 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Penelitian Lestari dan Ghaby (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian adalah pegawai PG Kreet Baru Malang. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling. Pengembangan model menggunakan pemodelan struktural. Pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi sebagian (partly mediation) hubungan antara OCB dengan kinerja pegawai

Penelitian Sahra (2018) bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar sebanyak 151 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total, yang dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Sulutgo KC Calaca sejumlah 56 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap Bank Sulutgo Cabang Calaca berjumlah 43 orang.

Data dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh reponden. Setiap variable akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomea sosial.

Definisi Operasional Variabel

1. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah kontribusi individu yang mendukung efektifitas organisasi secara sukarela tanpa imbalan terikat atau reward yang mengikat dari tanggung jawab perusahaan.
2. Locus of Control adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku atau perkara yang terjadi dalam dirinya dan ekspetasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang sedang terjadi terhadap diri.
3. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Teknik Analisis Data**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2018:52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam Ghozali (2018), suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2018) butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha $\geq 0,06$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $\leq 0,06$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa, yaitu dengan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas dilakukan Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Dalam Ghozali (2018) dikatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = *Organizational Citizenship Behaviour*

X₂ = *Locus of Control*

b₁ = koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

b₂ = koefisien regresi variabel *Locus of Control*

e = *error*

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Apabila nilai R² yang kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Menurut Ghozali (2018), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji f, Menurut Priyatno (2012:120), uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, dengan demikian dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.
 - a. Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika F hitung < F tabel maka H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018) mengatakan bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cornbach Alfa	Status
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X1)	X1.1	0.643	0.000	Valid	0.735	Reliable
	X1.2	0.499	0.001	Valid		
	X1.3	0.690	0.000	Valid		
	X1.4	0.849	0.000	Valid		
	X1.5	0.743	0.000	Valid		
<i>Locus of Control</i> (X2)	X2.1	0.791	0.000	Valid	0.672	Reliable
	X2.2	0.441	0.003	Valid		
	X2.3	0.586	0.000	Valid		
	X2.4	0.720	0.000	Valid		
	Y1	0.540	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja (X3)	Y2	0.732	0.000	Valid	0.636	Reliable
	Y3	0.798	0.000	Valid		

Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas bisa dilihat nilai R_{hitung} dari setiap item lebih dari R_{tabel} , yang dimana $Df = n - 2$, $43 - 2 = 41$, $r_{tabel} = 0.300$ Maka dari itu item memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Menurut Ghazali (2018: 52), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2018), butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha ≥ 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha ≤ 0.06 . Berdasarkan tabel di atas nilai cronbach's alpha *organizational citizenship behaviour* adalah 0.735, *locus of control* adalah 0.672, kepuasan kerja adalah 0.636 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap sampel Reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.873	1.146
<i>Locus of Control</i>	0.873	1.146

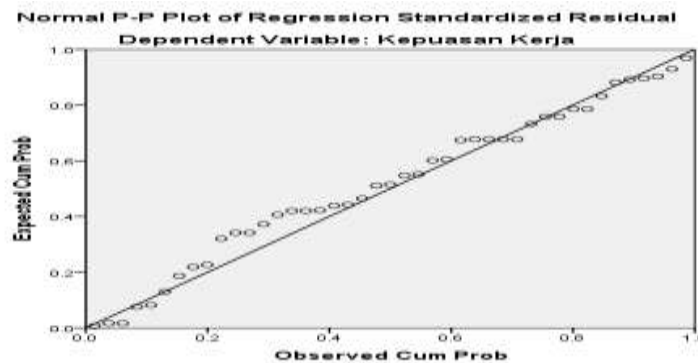
Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 3 Di atas dapat dilihat variabel *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai Tolerance 0.873 dan VIF 1.146, variabel *locus of control* memiliki nilai Tolerance yang sama dengan OCB yakni 0.873 dan VIF 1.146, Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 .

Uji Normalitas

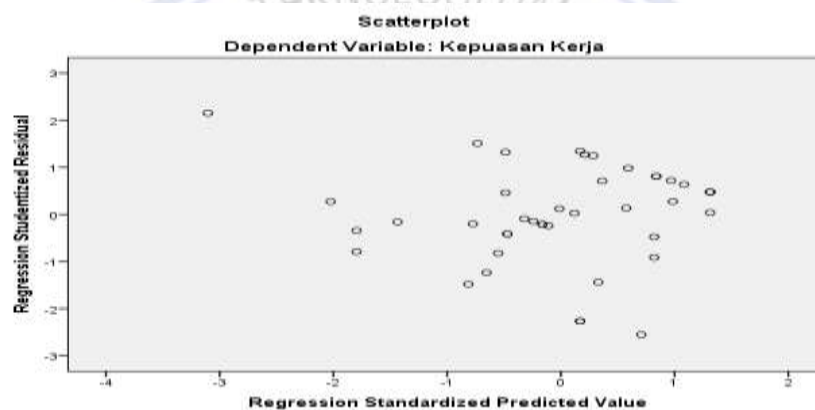
Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Bertujuan untuk mengetahui setelah perlakuan akan berdistribusi normal atau tidak, distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *plotting* data

akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Olahan data SPSS 23

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Olahan data SPSS 23

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.514	.596		2.540	.015
Organizational Citizenship Behaviour	.236	.111	.293	2.131	.039
Locus of Control	.407	.136	.411	2.988	.005

Sumber: Olahan Data SPSS 23

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.514 + 0,236X_1 + 0,407X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 1.514 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel *Organizational*

Citizenship Behaviour dan *Locus of Control* = 0, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 1.514

2. Nilai koefisien variabel *Organizational Citizenship Behaviour* bernilai positif 0,236 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel *Organizational Citizenship Behaviour* akan menyebabkan kenaikan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,236
3. Nilai koefisien variabel *Locus of Control* bernilai positif 0,407 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel *Locus of Control* akan menyebabkan kenaikan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,407.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.583 ^a	.340	.307	.590	

Sumber: Olahan data SPSS 23

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.583. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* dan *locus of control* secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.340. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *organizational citizenship behaviour* (X₁) dan *locus of control* (X₂) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 34% dan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.190	2	3.595	10.311	.000 ^b
	Residual	13.946	40	.349		
	Total	21.137	42			

Sumber: Olahan data SPSS 23

Hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 10.311 lebih besar dari f tabel 1.681 dengan tingkat signifikansi 0.000, ini berarti f hitung > f tabel dan tingkat signifikan < 0.05 maka Hipotesis Pertama diterima ini membuktikan bahwa *organizational citizenship behaviour* dan *locus of control* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.514	.596		2.540	.015
	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	.236	.111	.293	2.131	.039
	<i>Locus of Control</i>	.407	.136	.411	2.988	.005

Sumber: Olahan Data SPSS 23

Hasil uji parsial terhadap variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁), dan *locus of control* (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5.

1. Untuk variabel *organizational citizenship behaviour* diperoleh angka $t_{hitung} 2.131 > t_{tabel} 1.68$ dan taraf signifikansi $0.00 < 0.039$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kepuasan kerja dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima yakni *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.
2. Untuk variabel *locus of control* diperoleh angka $t_{hitung} 2.988 > t_{tabel} 1.68$ dan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$ artinya *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis ketiga diterima *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.

Pembahasan

Pengaruh Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji f di dapatkan nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat dikatakan X1 dan X2 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Ini berarti berarti Hipotesis pertama diterima *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca. Definisi OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) secara sederhana adalah perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Maharani (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t *organizational citizenship behaviour* memperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap kepuasan kerja sehingga Hipotesis kedua diterima, *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca. Artinya jika *organizational citizenship behaviour* meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. OCB merupakan kesediaan pegawai untuk mengambil peran yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahira (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t *locus of control* memperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja sehingga Hipotesis ketiga diterima, *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulutgo KC Calaca. Artinya jika *locus of control* meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* merupakan pengaruh atau sumbangan dari berbagai faktor lingkungan. Artinya, locus of control bukan berasal sejak lahir melainkan timbul dalam proses pembentukannya yang berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan, sehingga tidak ada orang yang hanya memiliki kontrol internal saja ataupun kontrol eksternal saja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalini, Musadieg dan Afrianty (2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga uraian pembahasan yang telah di dapatkan di atas, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.
3. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Sulutgo KC Calaca.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bank Sulutgo KC Calaca sebaiknya menjaga dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* karyawan demi mencapai kepuasan kerja yang lebih baik.

2. Bank Sulutgo KC Calaca sebaiknya meninjau kembali penerapan *organizational citizenship behaviour* yang sudah dijalankan, melihat hasil olah data yang dimana *organizational citizenship behaviour* memiliki angka yang lebih kecil dibandingkan *locus of control*. Ini perlu menjadi perhatian karena aspek ini merupakan hal penting di industri perbankan

DAFTAR PUSTAKA

- Amalini, F.H., Al Musadieq, M., & Afrianty, T.W. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35, No. 1, 68-77. <https://www.neliti.com/publications/86937/pengaruh-locus-of-control-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kinerja-studi-pada-karyawan>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023
- Burhanudin., & Maharani, N. A. (2022). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*, 145-150. <https://e-journal.janabadra.ac.id/index.php/snhr/article/view/2050>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023
- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105. <https://jurnal.usk.ac.id/JIPI/article/view/10731>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, Vol. 7, No. 2, 116-123. <https://industri.ub.ac.id/index.php/industri/article/view/350>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior; Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SAGE Publications
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : CV. In Media
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No.1, 325-334 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32163>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023
- Sahra, F. (2018) *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Sul-Sel Kota Makassar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). Too Many Motives? The Interactive Effects Of Multiple Motives On Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 100(4), 1239– 1248. <https://psycnet.apa.org/record/2014-37308-001>. Di Akses pada tanggal 20 Oktober 2023

