

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI FIF GROUP MANADO

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND LOCUS OF CONTROL ON THE WORK PERFORMANCE OF FIF GROUP MANADO BRANCH EMPLOYEES

Oleh :
Axcel W. Toar¹
Sri Murni²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹axceltoar88@gmail.com

²srimurnirustandi@unsrat.ac.id

³lumantowr@yahoo.co.id

Abstrak : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado. *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado. FIF Group Cabang Manado 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 pelayanan.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour, Locus of Control, Prestasi Kerja*

Abstract: This research aims to determine the influence of *organizational citizenship behavior* and *locus of control* on work performance. The sampling technique used in this research was saturated sampling, so the sample obtained was 30 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research results show that *Organizational Citizenship Behavior* partially does not affect the Work Performance of FIF Group Manado Branch Employees. *Locus of Control* partially has a positive and significant effect on the Work Performance of FIF Group Manado Branch Employees. *Organizational Citizenship Behavior* and *Locus of Control* simultaneously positively and significantly affect the Work Performance of FIF Group Manado Branch Employees. FIF Group Manado Branch 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 service industry.

Keywords : *Organizational Citizenship Behaviour, Locus of Control, Work Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Terkait pentingnya SDM memang benar Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam mengembangkan dan

mengelolah sebuah lembaga atau organisasi agar dapat memberikan dampak yang inovatif, kreatif dan kerja nyata dalam sebuah organisasi karena majunya dan mundurnya sebuah lembaga atau organisasi ditentukan seberapa baik SDM didalamnya. Kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi/perusahaan, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tak hanya diam namun harus terus berinovasi agar tidak terlindas oleh jaman. Dalam pencapaian target dan tujuan, setiap SDM dalam organisasi atau perusahaan harus menerapkan perilaku yang peduli dan menjadikan hal tersebut sebagai tanggung jawab, dengan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Bagi setiap perusahaan, prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Prestasi kerja tidak sama hasilnya, ini karena setiap karyawan memiliki kemauan dan kemampuan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah *hasil kerja karyawan* dilihat pada *aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan* yang sudah ditetapkan oleh organisasi sedangkan, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Singkatnya, kinerja adalah cara melakukan pekerjaan dan prestasi kerja adalah penghargaan atas apa yang telah dikerjakan dengan baik.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan 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. Tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan dan efisiensi organisasi. OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. OCB juga berperan penting dalam peningkatan stabilitas kerja organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk menghadapi perubahan lingkungan. OCB berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial, karyawan yang memiliki OCB akan mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan organisasi. Perilaku OCB patut untuk dijadikan prestasi dengan memberikan penghargaan khusus karena karyawan dengan perilaku ini akan terus terpacu melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra.

Locus of control merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni, secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh individu yang dapat mendorong karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai macam kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan dengan *locus of control* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan pencapaian dalam bekerja seperti karir. Karyawan akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja yang dimiliki dalam rangka meraih karir yang diinginkan, serta mengatasi hambatan yang ada guna mencapai tujuannya. Dengan kata lain, karyawan akan berusaha lebih keras mencapai tujuannya yang secara otomatis berjalan searah dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Di era modern saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi mereka guna mencapai tujuan yang maksimal. Setiap jenis perusahaan perlu memperhatikan strategi internal mereka agar mampu bersaing dengan para kompetitor yang terus muncul dengan strategi dan inovasi baru. Seperti perusahaan pendanaan misalnya. Berdasarkan data statistik sampai akhir tahun 2022 jumlah perusahaan pendanaan yang ada di Indonesia sebanyak 209 perusahaan. Angka ini tentunya bukan angka yang kecil. Para konsumen maupun calon konsumen bisa dengan mudah memilih bahkan mendapatkan fasilitas dari perusahaan pendanaan. Tentu saja ada begitu banyak strategi perusahaan maupun aspek-aspek yang dipertimbangkan agar tetap eksis bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Salah satu perusahaan yang eksis adalah PT Federal International Finance adalah perusahaan yang didirikan di Indonesia dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah. PT Federal International Finance atau lebih dikenal dengan FIF adalah perusahaan pendanaan yang sudah tersebar diseluruh Indonesia termasuk Manado. Seperti yang sudah disampaikan yang mana saat ini bisa dengan mudahnya kita menemukan perusahaan pendanaan. Ini menjadi satu tantangan bagi pihak FIF Group Cabang Manado untuk menerapkan strategi agar kinerja karyawan terjaga bahkan meningkat.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Behaviour Citizenship* terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of control* terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Behaviour Citizenship* dan *Locus of control* terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu (Handoko, 2018).

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah, suatu catatan atau hasil yang telah dihasilkan pada fungsi ataupun suatu aktivitas tertentu dalam periode waktu.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2019).

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Tambe dan Shanker (2019) menjelaskan bahwa OCB bukanlah perilaku yang dituntut secara paksa. Pegawai tidak bisa dipaksa untuk melakukan atau menunjukkan OCB. Demikian pula, pegawai tidak dapat atau tidak mengharapkan apapun dari imbalan resmi untuk menunjukkan OCB. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

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 Simanjuntak, Siregar, Sisca dan Chandra (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran OCB, karakteristik individu, dan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar serta bagaimana pengaruh OCB dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial. Riset ini menggunakan desain riset kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada riset ini pegawai kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar berjumlah 30 pegawai. Riset ini untuk mengetahui gambaran OCB, karakteristik individu, dan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar serta bagaimana pengaruh OCB dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial. Riset ini menggunakan desain riset kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada riset ini pegawai kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Pematangsiantar berjumlah 30 pegawai.

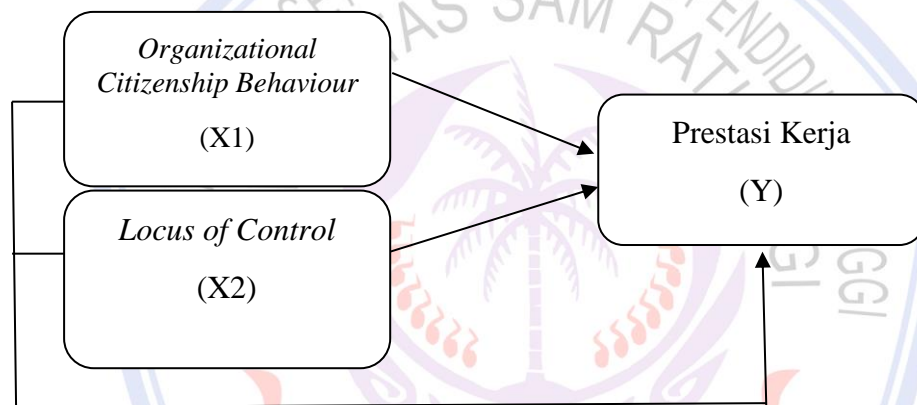
Penelitian Nabilah (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Big Five Personality, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja serta tinjauannya dari sudut pandang Islam. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey dengan instrumen kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (2) secara parsial big five personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (3) secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (4) secara simultan seluruh variable independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai R² sebesar 0,613 atau 61,3% menunjukkan bahwa variasi pada variabel independen yang digunakan pada penelitian ini berperan terhadap

variasi pada variabel dependen (Prestasi Kerja). Ditinjau dari sudut pandang Islam bahwa OCB, big five personality, dan disiplin kerja sangat positif dan ditekankan untuk kemaslahatan umat.

Penelitian Puspitasari (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh POS pada prestasi kerja dengan OCB sebagai variabel pemediasi di Hotel Sheraton Laguna Nusa Dua. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 90 orang karyawan pada divisi food and beverage, dengan metode probability sampling. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil analisis menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif pada OCB, POS berpengaruh positif pada prestasi kerja, OCB berpengaruh positif prestasi kerja, dan OCB memediasi hubungan POS dan prestasi kerja.

Penelitian Tahier, Nadirah dan Bakti (2022) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh locus of control, perilaku anggota organisasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo yang berjumlah 869 pegawai, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari total populasi dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 pegawai. diperoleh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 – 5. Data dianalisis dengan bantuan Software Statistik SPSS 21. Hasil yang diperoleh dari pengujian statistik parsial menunjukkan bahwa locus of control dan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin besar pengaruh perilaku kewargaan organisasi maka semakin baik kinerja pegawai pada dinas lingkungan kota Palopo.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Cabang Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018), 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 FIF Group Cabang Manado sejumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2018: 67) 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 Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:122). Sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai FIF Group Cabang Manado.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau *numeric* dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuesioner. Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Definisi Operasional Variabel

Organizational Citizenship Behaviour

OCB adalah kontribusi individu yang mendukung efektifitas organisasi secara sukarela tanpa imbalan terikat atau reward yang mengikat dari tanggung jawab perusahaan (Allison, 2017).

Locus of Control

Locus of Control adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku atau perkara yang terjadi dalam dirinya dan ekspektasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang sedang terjadi terhadap diri (Ghufroon, 2018).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

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.

Uji Reliabilitas

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 (independen) (Ghozali, 2018).

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 = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X_1 = *Organizational Citizenship Behaviour*

X_2 = *Locus of Control*

b_1 = koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behaviour Locus of Control*

b_2 = koefisien regresi variabel *Locus of Control*

e = *error*

Uji Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel.
 - a. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikan lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - a. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square* kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 nilai *adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cornbach alfa	Status
<i>Organizational Citizenship Behaviour (X1)</i>	X1.1	0.570	0.000	Valid	0.952	Reliable
	X1.2	0.841	0.000	Valid		
	X1.3	0.900	0.000	Valid		
	X1.4	0.900	0.000	Valid		
	X1.5	0.841	0.000	Valid		
	X1.6	0.743	0.000	Valid		
<i>Locus of Control (X2)</i>	X2.1	0.945	0.000	Valid	0.841	Reliable
	X2.2	0.656	0.000	Valid		
	X2.3	0.945	0.000	Valid		
	X2.4	0.741	0.000	Valid		
Prestasi Kerja (X3)	Y1	0.597	0.000	Valid	0.864	Reliable
	Y2	0.716	0.000	Valid		
	Y3	0.656	0.000	Valid		
	Y4	0.886	0.000	Valid		
	Y5	0.711	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 $Df = n - 2,30 - 2 = 28$, $r_{tabel} = 0.361$ Maka dari itu item memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Menurut Ghazali (2013: 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 (2013) 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 0.952, *locus of control* adalah 0.841, prestasi kerja adalah 0.864 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap sampel Reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

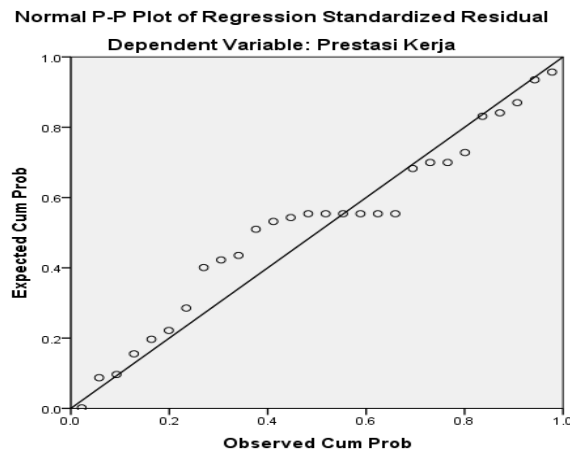
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.481	2.043
	<i>Locus of Control</i>	0.481	2.043

Sumber: Olahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 3 Di atas dapat dilihat variabel *organizational citizenship behaviour* memiliki nilai Tolerance 0.481 dan VIF 2.043, variabel *locus of control* memiliki nilai Tolerance yang sama dengan *organizational citizenship behaviour* yakni 0.481 dan VIF 2.043, Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 .

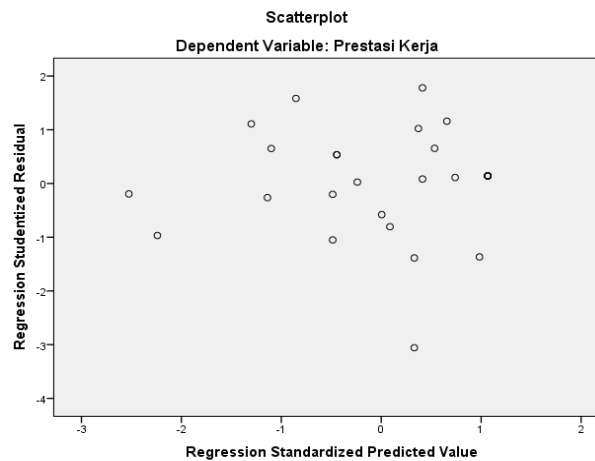
Uji Normalitas

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 *ploting* 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 prestasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.688	2	4.961	81.051	.000 ^b
	Residual	1.753	26	.074		
	Total	12.057	29			

Sumber: Olahan data SPSS 23

Hasil dari uji f bisa dilihat bahwa nilai f hitung adalah sebesar 81.051 lebih besar dari f tabel 2.53 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 prestasi kerja karyawan FIF Group Cabang Manado.

Uji T (Parsial)**Tabel 5. Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.356	.361		2.540	.015
	X1	.152	.121	.293	2.131	.039
	X2	.356	.361	.411	2.988	.005

Sumber: Olahan Data SPSS 23

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

1. Untuk variabel *organizational citizenship behaviour* diperoleh angka $t_{hitung} 1.587 < t_{tabel} 1.69$ dan taraf signifikansi $0.175 > 0.05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap prestasi kerja dengan demikian, maka hipotesis kedua ditolak yakni *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Cabang Manado.
2. Untuk variabel *locus of control* diperoleh angka $t_{hitung} 7.943 > t_{tabel} 1.69$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka hipotesis ketiga diterima *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Cabang Manado.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Uji Koefisien Krelasi**

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.890	.884	.285

Sumber: Olahan data SPSS 23

Pada model Tabel 6, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.941. 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 0.890. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *organizational citizenship behaviour* (X₁) dan *locus of control* (X₂) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) adalah sebesar 89% dan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* terhadap Prestasi 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 (*organizational citizenship behaviour*) dan X2 (*locus of control*) 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 Prestasi Kerja karyawan FIF Group Cabang Manado. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan suatu keuntungan bagi perusahaan karena karyawan seperti ini akan sangat mudah menaati perintah yang dibagikan atasannya. Selain OCB, perilaku *locus of control* juga dibutuhkan oleh perusahaan. *Locus of control* merupakan sumber keyakinan yang dimiliki seorang karyawan yang percaya bahwa dia mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahier, Nadirah dan Bakti (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control*, *organizational citizenship behaviour* dan *work achievement* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji t *organizational citizenship behaviour* memperoleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ini berarti ada tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap prestasi kerja sehingga Hipotesis kedua ditolak, *organizational citizenship behaviour* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan FIF Group Cabang Manado. Dari hasil olah data OCB tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena kembali lagi perilaku OCB merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela tanpa ada paksaan. Hanya beberapa karyawan

yang menerapkan perilaku OCB yang memiliki jiwa sosial individu yang tinggi. Selain itu, pembagian tugas yang cukup jelas pada masing-masing karyawan didalam perusahaan membuat para karyawan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini tidak sejalan sejalan atau berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabilah (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kalindo Land Group.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *t locus of control* memperoleh nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja sehingga Hipotesis ketiga diterima, *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai karyawan FIF Group Cabang Manado. Artinya jika *locus of control* meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. *Locus of control* berkaitan dengan kepribadian, yang dimana *locus of control* itu adalah pusat letak kendali yang menunjukkan sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu, Tewal dan Taroreh (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Hotel Sintesa Peninsula Manado.

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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.
3. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan FIF Group Cabang Manado.

Saran

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

1. Saran dari Penulis bagi pihak FIF Group Cabang Manado sebaiknya pihak manajemen agar lebih memperhatikan dan meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan demi mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Saran dari Penulis bagi pihak FIF Group Cabang Manado agar mengevaluasi serta meningkatkan sikap *locus of control* karyawan demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
3. Saran dari penulis bagi pihak FIF Group Cabang Manado agar meningkatkan 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 pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, B. J. (2017). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of educationn for business*
- Bernardin, O., & Russel, D. (2018). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fadilah & Mahyuni, S.R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika Fkip Universitas Samudra. (*Jipi*) *Jurnal Ipa dan Pembelajaran Ipa*, Vol. 02, No. 02, Hlm 100-105, 2018
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, N. M., & S. Risnawati. (2018). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-ruzz Media, Jogjakarta

Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : Bpfe

Nabilah, G. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Karyawan PT. Citra Nusantara Energi. [Tesis]. Malang (ID) : Universitas Muhammadiyah Malang.

Puspitasari, N.L. M. R. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Prestasi Kerja Dengan Ocb Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 8 (2), 147–155.

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Simanjuntak, D. A., Siregar, R. T., Sisca, & Chandra, E. (2020). Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, Volume 6(1), 73–86.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B, Bandung*: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tahier, I., Nadirah, A., & Bakti, A. (2022). Effect of Locus of Control, Organization of Citizenship Behavior and Work Achievement on Employee Performance. 6(36), 72–75.

Tambe. S., & Shanker. M. (2014). A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review". Dalam *International Research Journal of Business and Management*. Vol. 1.67-73