

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN  
LIMA PULUH KOTA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)*



Disusun Oleh:

**FITRIA NINGSIH**  
**NIM: 18059016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

NAMA : Fitria Ningsih  
NIM / BP : 18059016/2018  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia  
FAKULTAS : EKONOMI

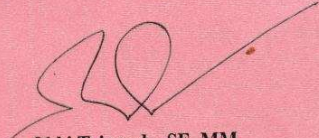
Padang, Agustus 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui :  
Ketua Jurusan Manajemen

  
**Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D**  
NIP. 198104042005011002

Pembimbing

  
**Okki Trinanda, SE, MM**  
NIP. 19831012 2015 04 1 001



**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Nama : Fitria Ningsih  
NIM : 18059016/2018  
Jenjang Program : Strata (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

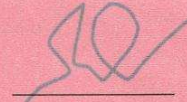
**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen (S1)  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang**

**Padang, Agustus 2022**

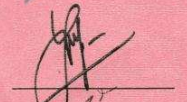
Tim Penguji

Tanda Tangan

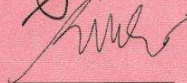
1. Okki Trinanda, SE, MM



2. Yuki Fitria, SE, MM



3. Rini Sarianti, SE, M.Si



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota”, adalah hasil karya saya sendiri.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimoangan di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2022  
Yang membuat pernyataan



Fitria Ningsih  
NIM. 18059016

## ABSTRACT

Human resources are important in organizations because they act as determinants, planners, implementers and analyzers of all activities to achieve the expected goals. The purpose of this study was to determine the effect of Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediation Variable in the Regent's Office of Lima Puluh Kota Regency. Data collection methods are surveys and documents. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population used in this study were the employees of the Regent's Office of the Regency of Lima Puluh Kota with 112 employees and a sample of 112 people. The data analysis used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), path analysis, determinant coefficient. The results of the research are (1) Self efficacy variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (2) Organizational Commitment Variable has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (3) Self Efficacy variable has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. (4) Self efficacy variable has positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as Mediation

Keywords: Self Efficacy, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi penting dalam organisasi karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota. Metode pengumpulan data adalah survey dan dokumen. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 112 orang karyawan dan sampel sebanyak 112 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis jalur, koefisien determinan. Hasil penelitian adalah (1) Variabel *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (3) Variabel *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (4) Variabel *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Oganizational Citizenship Behavior* Dan Komitmen Organisasi

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir peneliti ini dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

Sholawat beserta salam peneliti kirimkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang terang berilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku pembimbing yang luar biasa dalam meluangkan waktu, memberikan arahan, saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dan selaku penelaah yang telah

memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.

4. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan selama masa studi penulis di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan serta informasi selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
6. Bapak Supan Weri Mandar selaku Staf Administrasi Jurusan Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mnegurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota.
8. Teristimewa Almarhum Ayah (Masri) yang tercinta dan terkasih dan ibu (Ulvida Refni) yang tercinta yang telah memberikan segalanya untukku serta keluarga tercinta.
9. Tidak lupa kepada diri sendiri yang selalu optimis dan berusaha untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen 2018, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang dengan tulus memberikan doa dan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam penulisan pembuatan skripsi ini peneliti sadar kalau peneliti masih berada pada tahap pembelajaran sehingga peneliti juga menyadari atas kelemahan dan kekurangan yang peneliti miliki karena keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman, kepada pembaca harap dimaklumi. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membaca, baik sebagai penambah informasi dan pengetahuan. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2022

Fitria Ningsih



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah .....</b>	<b>10</b>
<b>C. Batasan Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>D. Rumusan Masalah .....</b>	<b>11</b>
<b>E. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>12</b>
<b>F. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>12</b>
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>14</b>
<b>A. Landasan Teori.....</b>	<b>14</b>
1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	14
2. Self Efficacy.....	19
3. Komitmen Organisasi.....	23
<b>B. Penelitian Relevan.....</b>	<b>31</b>
<b>C. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>33</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>A. Jenis dan Desain Penelitian .....</b>	<b>38</b>
1. Jenis Penelitian.....	38
2. Desain Penelitian.....	38
<b>B. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>39</b>
1. Populasi .....	39
2. Sampel.....	40
<b>C. Jenis Data dan Sumber Data .....</b>	<b>40</b>
1. Data Primer .....	40
2. Data Sekunder .....	40

<b>D. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>41</b>
1. Penelitian Survey .....	41
2. Dokumentasi .....	41
<b>E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....</b>	<b>41</b>
1. Variabel Penelitian .....	41
2. Definisi Operasional.....	42
<b>F. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>G. Uji Instrumen.....</b>	<b>46</b>
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas .....	46
<b>H. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>46</b>
1. Analisa Deskriptif .....	47
2. Uji Asumsi Klasik .....	47
3. Path Analisis.....	49
4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
<b>A. Profil Objek Penelitian.....</b>	<b>53</b>
<b>B. Hasil Penelitian .....</b>	<b>53</b>
1. Deskripsi Identitas Responden .....	53
<b>C. Pengujian Intrumen .....</b>	<b>56</b>
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas .....	60
<b>D. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian .....</b>	<b>61</b>
1. Self Efficacy (X) .....	61
2. Organizational Citizenship Behavior (Y).....	62
3. Komitmen Organisasi (Z) .....	63
<b>E. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>64</b>
1. Uji Normalitas .....	64
2. Uji Multikolinieritas .....	65
3. Uji Heteroskedastisitas .....	67

<b>F. Path Analysis .....</b>	<b>67</b>
1. Sub Struktur 1 .....	67
2. Sub Struktur 1I .....	68
<b>G. Pembahasan .....</b>	<b>70</b>
1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	70
2. Pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior (OCB).....	72
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship         behavior</i> (OCB) .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>77</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>77</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Laporan Kehadiran Karyawan Kantor Bupati .....	6
Tabel 2 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan .....	7
Tabel 3 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 4 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor .....	39
Tabel 5 Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	45
Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen.....	45
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	55
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Self Efficacy (X1) .....	57
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Organizational .....	57
Tabel 13 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	59
Tabel 14 Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 15 Deskriptif Self Efficacy .....	61
Tabel 16 Deskriptif Organizational Citizenship Behavior .....	62
Tabel 17 Deskriptif Komitmen Organisasi .....	64
Tabel 18 Uji Normalitas.....	65
Tabel 19 Hasil Uji Multikolonieritas .....	66
Tabel 20 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 21 Hasil Analisis Sub Struktur 1.....	67
Tabel 22 Hasil Analisis Sub Struktur II.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 2 Bagan Analisis Jalur Sub Struktur 1 .....	50
Gambar 3 Bagan Analisis Jalur Sub Struktur 2 .....	51
Gambar 4 Hasil Analisis Sub Struktur 1 .....	68
Gambar 5 Hasil Analisis Sub Struktur 1I.....	69
Gambar 6 Diagram Utuh Jalur .....	70



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi dibentuk guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan itu dibutuhkan warga organisasi yang mampu berkontribusi secara positif dalam perencanaan ataupun proses pengimplementasian tanggung jawab sebagai warga organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan harus dimiliki suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus dikendalikan dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan, SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu memberikan potensi keuntungan yang sangat baik dan tidak terduga sebelumnya. Strategi pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan sinergi bagi karyawan dan perusahaan, sehingga akan terjadi timbal balik yang bersifat saling menguntungkan. Maka SDM merupakan suatu peran penting dalam memastikan kemajuan organisasi atau perusahaan. Strategi peningkatan produktivitas karyawan merupakan terwujudnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak

mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Setiawan, I. A., 2019). Menurut Lakshmi & Nicholas (2015) dalam Pandey, K. K. (2019) (menyatakan bahwa OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja secara formal dalam organisasi yang mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. OCB merupakan istilah yang dipergunakan untuk mengidentifikasi perilaku individu atau perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut anggota yang baik. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas atau pekerjaan diluar *job description* mereka dengan sukarela, senang hati, tulus tanpa dipaksa atau tanpa harus diperintah perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan OCB atau perilaku karyawan merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasi. Manfaat OCB terhadap organisasi menurut Podsakoff, P, MacKenzie (2000) terdiri dari meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh pengaruh organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan organisasi atau organisasi kantor (Mohammad, 2011). Organisasi atau perusahaan akan berhasil jika pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, tetapi mau melakukan tugas extra secara sukarela tidak ada paksaan seperti memberikan saran, tolong menolong, memberikan pelayanan extra terhadap pelanggannya.

Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan sebuah instansi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dalam kedudukan dan peranannya sebagai unsur aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Sebagai kantor yang terbesar di Kabupaten Lima Puluh Kota, maka kantor ini harus memiliki kinerja yang baik untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu melayani masyarakat di segala bidang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Oleh karena itu, Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota terus melakukan evaluasi dan pembenahan kinerja. Agar menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas agar bisa mewujudkan tujuan organisasi dengan hasil kerja yang efektif dan efisien.

Sejalan dengan pendapat Organ William & Anderson (1991) dalam Pandey, K. K. (2019) mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang

menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Misalnya memberikan bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak beristirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah. *Organizational Citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya *self efficacy*, komitmen organisasi yang tinggi (Robbins, 2015). Masing-masing variabel dapat mendorong peningkatan *Organizational Citizenship behavior* khususnya pada pegawai di Kantor Bupati Lima Puluh Kota.

Peningkatan *Self efficacy* juga perlu dilakukan organisasi untuk meningkatkan OCB pegawai. *Self efficacy* menurut (Bandura, 2020) merupakan tingkat kepercayaan diri akan kemampuan individu untuk melakukan tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan seseorang atas kemampuannya, dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan melihat peluangnya dan beberapa tindakan sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Seorang individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan tekun dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, sehingga mempunyai rasa ragu yang lebih sedikit dan mencari tantangan atau aktivitas baru sehingga terciptanya OCB pada pegawai.

Seseorang yang memiliki kecemasan dan ketakutan yang tinggi atau tingkat stress yang tinggi maka biasanya memiliki *self efficacy* yang cukup rendah. Begitu pula sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan merasa yakin dan mampu dalam mengatasi tantangan yang

tidak perlu untuk dihindari. Namun keadaan yang ada dilingkungan Kantor Bupati Lima Puluh Kota belum memiliki hal ini di buktikan dengan masih banyak para pegawai yang belum memiliki rasa tidak percaya diri. Peneliti juga memperoleh informasi melalui wawancara dari beberapa karyawan, dimana mereka menyatakan belum menyakini akan kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. Mereka juga mengatakan bahwa rekan kerja kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi nyata yang terjadi di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota, masih membutuhkan karyawan yang mempunyai OCB yang tinggi agar tidak ada paksaan dan mau bekerja *extra role* dalam melayani Masyarakat. Dengan tanggung jawab yang besar tersebut, diharapkan karyawan memiliki *self efficacy*, komitmen organisasi dan memiliki perilaku OCB demi tercapainya tujuan Organisasi. Namun disisi lain masih ada perilaku karyawan yang tidak mencerminkan OCB seperti hadir tepat waktu sesuai peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Menurut Robbins adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik OCB dari suatu perusahaan adalah absensi karyawan. Absensi karyawan dikaitkan dengan OCB maka dapat diketahui bahwa karyawan yang kurang memiliki kepedulian kepada karyawan lain ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, kondisi ini menunjukka masih rendahnya perilaku karyawan untuk membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan. Berikut data yang diperoleh mengenai absensi PNS Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota:



**Tabel 1 Laporan Kehadiran Karyawan Kantor Bupati  
Kabupaten Lima Puluh Kota 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Total	
			%		%		%		%
Januari	112	5	4.46	8	7.14	2	1.79	15	13.39
Februari	112	8	7.14	4	3.57	3	2.68	15	13.39
Maret	112	2	1.79	5	4.46	4	3.57	11	9.82
April	112	3	2.68	9	8.04	7	6.25	19	16.96
Mei	112	8	7.14	13	11.61	8	7.14	29	25.89
Juni	112	6	5.36	7	6.25	2	1.79	15	13.39
Juli	112	7	6.25	8	7.14	5	4.46	20	17.86
Agustus	112	9	8.04	6	5.36	4	3.57	19	16.96
September	112	6	5.36	10	8.93	3	2.68	19	16.96
Oktober	112	5	4.46	8	7.14	2	1.79	15	13.39
November	112	6	5.36	9	8.04	3	2.68	18	16.07
Desember	112	9	8.04	10	8.93	2	1.79	21	18.75

*Sumber : Data Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota (2021)*

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Terlebih lagi apabila karyawan yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian pekerjaannya harus selesai hari itu juga, contohnya dibagian administrasi yang bertugas melayani penerimaan surat masuk dan surat keluar. Tentu harus ada karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang tidak hadir tersebut. Karyawan dengan *Self efficacy* adalah *level* yaitu karyawan yang sangat mudah menolong rekan kerja yang lain ketika mengalami kesulitan perihal dengan pekerjaannya, karyawan seperti itulah diperlukan dalam situasi ini. Disinilah OCB karyawan akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerjan serta sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat

kerja.

**Tabel 2 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Absensi Karyawan Masuk (Mesin Absen)</b>	<b>Jumlah Karyawan Terlambat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	112	15	13.39
Februari	112	13	11.61
Maret	112	16	14.29
April	112	15	13.39
Mei	112	11	9.82
Juni	112	12	10.71
Juli	112	20	17.86
Agustus	112	10	8.93
September	112	12	10.71
Oktober	112	10	8.93
November	112	11	9.82
Desember	112	11	9.82

Sumber : Data Bagian Umum Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota (2021)

Pada Tabel 2 terlihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dari data tersebut, angka keterlambatan tergolong masih tinggi dan fluktuatif. Banyaknya keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota ini mengindikasikan masih rendahnya salah satu dimensi *Self efficacy* dan OCB yang berkaitan dengan mematuhi aturan perusahaan. Karyawan yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi akan bekerja melebihi standar minimum seperti datang lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai. Keterlambatan yang terjadi juga membuktikan masih rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Berdasarkan aturan tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan dimensi *conscientiousness* yang rendah dari perilaku OCB pada karyawannya. Dimana salah satu contoh perilaku dimensi *conscientiousness*

yaitu berdisiplin waktu dalam hal kehadiran. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mematuhi setiap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Prabowo (2014) dalam Pandey, K. K. (2019) merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi di indikatkan dalam 3 hal yaitu kemauan seseorang dalam mengarahkan usahanya untuk organisasi, keyakinan yang kuat terhadap tujuandan nilai organisasi, serta keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota diorganisasi. Komitmen organisasi membuat keterikatan antar pegawai dan organisasi semakin meningkat. Komitmen organisasi juga membuat pegawai memberikan yang terbaik untuk organisasinya.

Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB yang tinggi pula, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sukarela mengambil tanggungjawab ekstra dalam pekerjaan. Menurut Moorhead (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen

tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adianita (2017) bahwa pegawai yang komitmennya tinggi akan memberikan yang terbaik bagi organisasinya dan bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan melebihi apa yang telah di standarkan oleh organisasi. Mengenai komitmen organisasi di Kantor Bupati Lima Puluh Kota masih rendah dibuktikan dengan kurangnya rasa tolong menolong sesama karyawan, dan kerja sama, tidak bisa mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan, sering terpengaruh dengan karyawan lain.

Sedangkan menurut Robbins (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan dapat berkerjasama dan cenderung membantu, akan lebih berorientasi terhadap pekerjaannya, yang merupakan bagian dari sikap OCB.

Borman dan Motowidlo dikutip dalam Novliadi (2007) mengatakan bahwa (*organizational citizenship behavior*) dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku karyawan dengan

kata lain adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Komitmen organisasi secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap OCB, karena komitmen organisasi yang kurang baik dan tidak berat ke pegawai akan membuat karyawan tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota berdasarkan berdasarkan hasil pra riset kurangnya partisipasi karyawan dalam pekerjaan, dan rekan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaan, banyak karyawan yang belum yakin atas potensi dan kemampuan yang ia miliki sehingga menyebabkan menurunnya kerja karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota yang dapat berpengaruh kepada Organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya perilaku OCB yang dilakukan karyawan Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota yang dapat diindikasikan dari perilaku karyawan, salah satunya yaitu absensi yang meningkat dan jumlah keterlambatan yang tinggi.



2. Karyawan belum memiliki komitmen dan kesediaan saat diberikan beban tugas yang melebihi dari standar tugas yang diberikan.
3. Teridentifikasi bahwa karyawan belum bisa meyakini *self efficacy* yang ada pada dirinya.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dibatasi masalahnya. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesimpangsiuran pembahasan. Dalam penelitian ini batasan masalahnya yaitu “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian batasan masalah, dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi *Self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh dalam memediasi *Self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Kantor Bupati Kabupaten Lima Puluh Kota  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk organisasi dapat memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawannya. Diharap setelah memperoleh pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan strategi untuk mengembangkan perilaku OCB pada karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Untuk peneliti selanjutnya semoga penelitian ini mampu menjadi acuan

dan referensi pada penelitian yang mengambil topik pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada organisasi atau perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.