

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang terkait dengan permasalahan yang dihadapi, yakni *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, kompetensi dan kinerja yang akan menjadi dasar teoritis untuk melaksanakan penelitian, dimulai dari pengertian umum hingga fokus pada teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Teori-teori yang dikaji dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan literatur yang berkaitan dengan masalah-masalah yang menjadi fokus penelitian, atau menggunakan beberapa teori yang sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan sumber daya dalam organisasi agar berjalan dengan baik dan efektif. Tujuan utama manajemen adalah memastikan seluruh aktivitas organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen berasal dari Bahasa Prancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni mengatur dan melaksanakan. Dalam Bahasa Italia, yaitu “*meneggiare*” yang berarti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengelola atau mengatur. Jadi, secara etimologis, manajemen berarti seni atau kemampuan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola sesuatu agar berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.”

Adapun menurut James A. F Stoner dalam Aditama (2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Menurut Dalton E. Mc Farland dalam Citra Ayu Anisa (2021), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses dengan manajer menciptakan, mengarahkan, memelihara serta menjalankan organisasi melalui kerja sama dari usaha manusia dikoordinasikan secara sistematis.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses khas yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang menjadi acuan bagi manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Berikut penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi bisnis ke depan.

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang didalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi. Selain itu juga pengorganisasian ialah proses membagi kerja kedalam tugas-tugas kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai

dengan kemampuan, keahlian dan mengalokasikan sumber daya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC) merupakan tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan. Keempat fungsi ini saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu proses manajemen.

#### **2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen**

Menurut Hasibuan (2019:9) unsur-unsur manajemen (*tools of management*) terdiri dari enam elemen yaitu *man, money, method, machines, material*, dan *market*.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

*Money* merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

*Materials* adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

*Methods* adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan suatu organisasi atau instansi, terdapat enam unsur penting manajemen yang saling berkaitan serta dapat mendukung instansi mencapai tujuannya, yaitu *man, money, method, machines, material*, dan *market*.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki instansi dan berpengaruh terhadap keberhasilan instansi, sehingga harus diperhatikan dengan baik.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja (pegawai) dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins & Coutler (2019:2), menyatakan bahwa:

*“Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”* Yang diterjemahkan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan

dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.”

Adapun menurut Hasibuan (2019:10), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.”

Selanjutnya menurut Armstrong & Taylor (2020), menyatakan bahwa:

*“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”*. Yang diterjemahkan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Berdasarkan beberapa pemaparan para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis yang berfokus pada bagaimana tenaga kerja atau sumber daya manusia dikelola secara efektif dan efisien dalam organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21), meliputi:

##### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

suatu organisasi tersebut, perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

## 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dalam bekerja efektif serta efisien dalam membantu agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut, pengarahan tersebut dilakukan pemimpin kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan perusahaan atau instansi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan penyempurnaan rencana.

## 5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka mau bekerja sama sampai dengan waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan demikian telah berakhir keterkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting karena bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, serta selaras dengan kebutuhan dan tujuan organisasi/instansi, pegawai, dan masyarakat.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Mukhtar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2024) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Organisasi**

Mengakui bagaimana pengembangan SDM berkontribusi pada efektivitas organisasi. Meskipun divisi sumber daya manusia didirikan khusus untuk mendukung manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja pegawai. Divisi sumber daya manusia membantu manajer dalam mengelola tugas terkait sumber daya manusia.

#### **2. Tujuan Fungsional**

Bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen sejalan dengan kebutuhan organisasi. Ketika manajemen sumber daya manusia mencapai standar sesuai dengan tuntutan organisasi, nilai sumber daya manusia meningkat.

#### **3. Tujuan Sosial**

Bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif pada organisasi sambil secara etis dan sosial mengatasi tuntutan dan masalah masyarakat. Hambatan dapat

muncul jika suatu organisasi tidak menggunakan sumber daya untuk memajukan masyarakat.

#### 4. Tujuan Individu

Ditujukan untuk membantu anggota staf mencapai tujuan pribadi mereka, yaitu tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka pada instansi. Saat membuat keputusan tentang motivasi, pensiun, atau retensi, organisasi harus memperhatikan tujuan pribadi karyawan mereka. Kinerja dan kebahagiaan pegawai dapat terpengaruh akibat pengabaian tujuan pribadi, yang juga dapat meningkatkan *turnover* karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dalam organisasi, sehingga memungkinkan pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

### 2.1.3 *Self Efficacy*

*Self efficacy* atau efikasi diri adalah salah satu aspek pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

#### 2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

*Self efficacy* pada dasarnya adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas atau tindakan dan

menghasilkan berbagai hal positif. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin besar pula kemungkinannya untuk bertindak dengan percaya diri, gigih, dan produktif dalam menghadapi situasi yang menantang.

Menurut Bandura dalam Hasanah, dkk. (2019), menyatakan bahwa:

“*Self efficacy* atau efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan”.

Selanjutnya menurut Alwisol (2020), menyatakan bahwa:

“*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu”.

Sedangkan menurut Ghufro dan Risnawita (2020), mengemukakan bahwa:

"Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu."

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau penilaian individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai tantangan. Keyakinan ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa mampu untuk merencanakan, mengorganisasi, dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self Efficacy*

*Self efficacy* erat kaitannya dengan berbagai faktor yang memengaruhi baik berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Khaerana (2020), *self efficacy* dapat dipengaruhi melalui beberapa faktor, sebagai berikut:

#### 1. Pengalaman Keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman-pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan penguasaan kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum dan berkurang.

#### 2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain dan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

#### 3. Persual Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi

verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

#### 4. Kondisi Psikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi psikologis mereka menilai kemampuannya. ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi *self efficacy* adalah pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi psikologis.

#### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy***

Menurut Alwisol (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu:

##### 1. *Magnitude*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh seseorang. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas, persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Dimensi *magnitude* terbagi menjadi tiga indikator, yaitu:

- a. Yakin dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas
- b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan
- c. Kemampuan memilih strategi berbeda sesuai kesulitan

## 2. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan jika *self efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Dimensi *Strength* dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha gigih dan tekun
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas
- c. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas hingga selesai

## 3. *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Indikator dimensi *Generality* dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku

- b. keyakinan diri beradaptasi dengan berbagai jenis tugas
- c. kemampuan menerapkan keterampilan pada situasi berbeda

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi *self efficacy* yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

#### **2.1.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) menggambarkan tindakan-tindakan pegawai yang dilakukan secara sukarela di luar tanggung jawab pekerjaan resmi, namun berkontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi merupakan aset bagi instansi, karena pegawai dapat menjadi kekuatan dalam menghadapi persaingan.

##### **2.1.4.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan perilaku pegawai yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Aprianti (2019), menyatakan bahwa:

“*Organizational citizenship behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapatkan pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi.”

Selanjutnya menurut Dennis W. Organ dalam Fred Luthans et al. (2021:127), menyatakan bahwa:

*“Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization”*. Yang diterjemahkan bahwa, “Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendukung fungsi organisasi yang efisien dan efektif”.

Sedangkan menurut Verlinden (2022:16), menyatakan bahwa:

*"Organizational citizenship behavior (OCB) is a term that's used to describe all the positive and constructive employee actions and behaviors that aren't part of their formal job description. It's anything that employees do, out of their own free will, that supports their colleagues and benefits the organization as a whole."* Yang diterjemahkan bahwa, “Perilaku kewarganegaraan organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua tindakan dan perilaku karyawan yang positif dan konstruktif yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaan formal mereka. Ini adalah segala sesuatu yang dilakukan karyawan, atas kemauan bebas mereka, yang mendukung rekan-rekan mereka dan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.”

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela (*discretionary*), tidak secara langsung diatur atau diharapkan dalam sistem imbalan formal, namun memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* tentu harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dennis W. Organ dalam Maryani dkk. (2022:210), mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagai berikut:

##### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral pegawai, motivasi dan faktor lainnya yang berasal dari diri pegawai sendiri.

##### **2. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang meliputi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, serta faktor lainnya yang berasal dari luar.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *organizational citizenship behavior* sangat penting untuk diperhatikan karena dapat menciptakan kinerja pegawai yang produktif. Faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Dennis W. Organ dalam Fred Luthans et al. (2021:127), menyatakan bahwa terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

### 1. Perilaku Membantu (*Altruism*)

Senang memberikan pertolongan terhadap rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai pekerjaan dalam organisasi maupun masalah pribadi, yang sebenarnya bukan merupakan kewajiban atau tanggung jawabnya.

Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Kesiediaan membantu rekan kerja
- b. Kesiediaan mendahulukan kepentingan organisasi.

### 2. Sikap Ketelitian (*Conscientiousness*)

Berusaha bekerja melebihi harapan organisasi, yang bukan merupakan kewajiban dan tanggung jawabnya. *Conscientiousness* merupakan sifat kehati-hatian dan kesadaran karyawan seperti memprioritaskan tugas, bekerja secara terorganisir dan mematuhi peraturan. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan
- b. Inisiatif pegawai.

### 3. Sikap Sportif (*Sportsmanship*)

Sikap toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa banyak mengeluh, sehingga karyawan saling menghargai dan tercipta lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Kemampuan pegawai untuk beradaptasi dan tidak banyak mengeluh
- b. Sikap jujur untuk menekankan aspek positif perusahaan/instansi.

### 4. Kebaikan (*Courtesy*)

Tindakan yang ditujukan untuk mencegah timbulnya masalah interpersonal sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan cara menjaga

hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya
- b. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

#### 5. Kebajikan Sipil (*Civic Virtue*)

Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi, yang mengindikasikan tanggung jawab pada kelangsungan hidup organisasi. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Partisipasi pegawai
- b. Tanggung jawab pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Kelima dimensi ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, pegawai yang menunjukkan OCB tidak hanya fokus pada tugas pribadinya, tetapi juga peduli terhadap kinerja tim dan keberlangsungan instansi.

#### 2.1.5 Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sumber daya manusia yang dibangun atas dasar kompetensi memiliki potensi untuk meningkatkan kapasitas kerja dan memperkuat fondasi organisasi. Apabila orang-orang yang bekerja dalam

organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu bekerja secara optimal, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun sikap mental dan karakter kerja yang produktif.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu sesuai dengan posisi atau jabatan yang diemban. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan kemampuan, tetapi juga mencerminkan kemauan untuk menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif guna memberikan hasil atau manfaat nyata.

Menurut Djou (2019), menyatakan bahwa:

“Kompetensi dapat memberikan dampak yang positif bagi sebuah organisasi apabila sesuai dengan penempatan dan ketentuan yang diberikan. Pengetahuan yang dimiliki serta keterampilan dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan baik dan akan berimbas pada hasil kinerja yang dimiliki oleh pegawai.”

Adapun menurut Wicaksana, Asrunputri, dan Ramadhania (2020), menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Model kompetensi mengacu pada kumpulan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *ability* (kemampuan), dan *other characteristics* (karakteristik lain) atau yang biasa disingkat menjadi KSAO, di mana hal-hal tersebut diperlukan untuk kinerja yang efektif dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.”

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (2021:9), menyatakan bahwa:

*“A competency is an underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*. Yang diterjemahkan bahwa, “Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul yang berbasis pada kriteria dalam suatu pekerjaan atau situasi.”

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap, yang berpengaruh langsung terhadap tingkat efektivitas dan kualitas kinerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Sutrisno (2019) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Karakteristik kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
3. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan

pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

4. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
5. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
6. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Dari pernyataan di atas, terdapat lima faktor yang memengaruhi kompetensi yaitu keyakinan dan nilai-nilai pribadi, karakteristik kepribadian, motivasi, faktor emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi yang memiliki peran penting dalam membentuk dan mengembangkan kompetensi seseorang.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Ada beberapa dimensi yang dapat memengaruhi kompetensi. Menurut Wibowo (2020:33) membagi dimensi kompetensi menjadi tiga, yaitu:

#### **1. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Pengetahuan yaitu penguasaan terhadap informasi teknis dan prosedural yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab

- b. Penguasaan prosedur kerja
- c. Wawasan teknis yang relevan

## 2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam tindakan nyata secara efektif dan efisien. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Kemampuan menyelesaikan tugas secara mandiri
- b. Kemampuan menggunakan alat/teknologi kerja
- c. Ketepatan dan kecepatan kerja

## 3. Sikap (*Attitude*)

Sikap yaitu kecenderungan untuk bertindak atau merespon situasi dengan cara tertentu yang mendukung pencapaian kerja. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas
- b. Kedisiplinan dan ketekunan
- c. Kerja sama dan kepedulian terhadap rekan kerja

Berdasarkan pemaparan terkait dimensi dan indikator kompetensi dapat disimpulkan bahwa dimensi pengetahuan, keterampilan dan sikap membentuk kerangka dasar dalam mengevaluasi dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di dalam instansi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap dimensi dan indikator kompetensi menjadi landasan penting dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## 2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja instansi. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

### 2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja memiliki peran penting karena melalui kinerja dapat diukur sejauh mana kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2019:39), menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.”

Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja dari secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Menurut Armstrong & Taylor (2020:179), mendefinisikan bahwa:

*“Performance is output/outcomes (accomplishment) but also states that performance is about doing the work as well as being about the result achieved”*. Yang diterjemahkan bahwa, “Kinerja adalah *output*/hasil

(pencapaian) tetapi juga menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan serta hasil yang dicapai.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

##### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

##### **2. Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

##### **3. Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka pegawai cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan atau instansi di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan atau instansi dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi.

### **2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2019:72) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diketahui pada uraian sebagai berikut:

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Ketepatan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

### 3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan

atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dimensi kerja sama diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas
- b. Kemampuan mengambil keputusan

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kemauan
- b. Kemandirian.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi dan indikator kinerja pegawai maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, kompetensi dan kinerja pegawai dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Tujuan	Metode
1	S. Wulandari, T. Tumini, Mutinda Teguh Widayanto (2024)  Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo  CENDEKIA : Jurnal Penelitian Dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan	- Mengetahui pengaruh <i>self esteem</i> terhadap kinerja pegawai - Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai  - Menganalisis pengaruh parsial dan simultan <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i>	-Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda

	<p>Pengkajian Ilmiah Vol. 1 No. 7 (2024)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.62335/8rjv5p34">https://doi.org/10.62335/8rjv5p34</a></p>		dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai	
2	<p>Nengah Landra, Gde Bayu Surya Parwita, Ida Ayu Made Pebryanti (2022)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar</p> <p>Values: Vol. 4 No. 1 (2023):</p> <p>DOI: <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6208/4724">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6208/4724</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
3	<p>Lifera Elok Melati, Alfato Yusnar Kharimasyah (2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Locus Of Control</i>, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, motivasi kerja, locus of control, <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>- Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

	DOI: 10.32639/jimmba.v4i 6.179	terhadap kinerja pegawai	- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan kompensasi, motivasi kerja, <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	
4	Ahmad Rudini (2024)  Pengaruh <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur  Journal of Innovation Research and Knowledge Vol.4, No.2, Juli 2024  DOI: <a href="https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260">https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/8260</a>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara <i>Organizational citizenship behavior</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	- Mengetahui pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai  - Menganalisis pengaruh parsial dan simultan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda
5	Yulyan Danial, Irwan Yantu, Andi Juanna (2023)  Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo  JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen	Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	- Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional  - Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif inferensial regresi berganda

	<p>dan Bisnis Vol 7. No 1. Mei 2024</p> <p>DOI:  <a href="http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB">http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB</a></p>			
6	<p>Riska, Noveliaasitamranani, Supartini (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur</p> <p>EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.3, N0.6, September 2024</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4546">https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4546</a></p>	<p>Hasil peneltian menunjukkan bahwa <i>Organizational citizenship behavior</i>, disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>- Menguji secara empiris dan menganasi variabel <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB), disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>-Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
7	<p>Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM Vol. 3 No. 4 (2022)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial</p>	<p>- Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan metodologi penelitian asosiatif</p>

	DOI: <a href="https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902">https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902</a>		- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	
8	Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2024)  Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar  TATA KELOLA Vol. 11 No. 1 (2024)  DOI: <a href="https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138">https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar	- Mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai  - Menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda
9	Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girsang (2021)  Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun  Manajemen: Jurnal Ekonomi USI VOL.3 NO.1 (2021)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai	- Mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai  - Menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda

	DOI: <a href="https://doi.org/10.36985/aetyb729">https://doi.org/10.36985/aetyb729</a>			
10	<p>Fauziah Resma Runtun Mahanani, Ambyah Atas Aji (2023)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar</p> <p>Widya Dharma Journal of Business Vol. 2 No. 2 (2023)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.54840/wijob.v2i2.200">https://doi.org/10.54840/wijob.v2i2.200</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</li> </ul>
11	<p>Kisman, Sylvia, &amp; Muhammad Idris (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 4(6)</p> <p><a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4508">https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4508</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</li> </ul>

			terhadap kinerja pegawai	
12	<p>Desak Nyoman Indriyani, I Nengah Suardhika, Putu Agus Eka Rismawan (2023)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali</p> <p>Values: Vol 4 No 1 (2023)</p> <p>DOI: <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6202">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6202</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, <i>self efficacy</i>, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan kompetensi, <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
13	<p>Kahar, L., Halim, M., Amaluddin, L. O., &amp; Ili, L. (2022)</p> <p><i>The Contribution of Organizational citizenship behavior, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication to Teacher Performance</i></p> <p>QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37680/qalamuna.v14i1.3792">https://doi.org/10.37680/qalamuna.v14i1.3792</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i>, <i>self-efficacy</i> dan <i>interpersonal communication</i> secara signifikan berkontribusi pada kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>interpersonal communication</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan OCB, <i>self efficacy</i> dan <i>interpersonal communication</i></p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

			terhadap kinerja pegawai	
14	<p>Ryo Putra Tama Takbir, Almasdi Almasdi (2024)</p> <p>Pengaruh <i>Self efficacy</i>, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman</p> <p>Innovative: Journal of Social Science Research Vol. 4 No. 4 (2024)</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14194">https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14194</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan <i>self efficacy</i>, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</li> <li>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</li> </ul>
15	<p>Josephus Noya (2024)</p> <p><i>Interaction of Work-Life Balanced and Self-Efficacy on Employee Performance (Maluku Province Bappeda Employees)</i></p> <p>Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 5, No. 8, August 2024</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.59141/jist.v5i8.1281">https://doi.org/10.59141/jist.v5i8.1281</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balanced</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan <i>Work-Life Balanced</i> serta <i>Self-Efficacy</i> secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini bertujuan untuk menentukan, menguji, dan menganalisis pengaruh <i>work life balanced</i> dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe sebab-akibat korelasional</li> <li>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</li> </ul>

		terhadap kinerja pegawai		
16	<p>Dian Hafit Syaifullah, Sunartab, Bambang Dwi Hartono (2021)</p> <p><i>The Effect Of Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior On The Performance Of Employees Of The Research &amp; Development And Education &amp; Training Agency Of The Ministry Of Religion Of The Republic Of Indonesia</i></p> <p>Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No. 5 (2021)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.17762/TURCOM.AT.V12I5.1753">https://doi.org/10.17762/TURCOM.AT.V12I5.1753</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (<i>Employee Engagement</i>) keterlibatan pegawai memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta <i>organizational citizenship behavior</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui Pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan <i>Employee Engagement</i> dan OCB terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
17	<p>Tia Tamara, Wafa Salsabila, Lisa Harry Sulistiyowati (2024)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, OCB, Work Ethics on Employee Performance in PDAM Tirta Giri Nata Cirebon City</i></p> <p>International Journal of Entrepreneurship</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memiliki efek positif pada kinerja pegawai, OCB dan etika kerja secara parsial memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara</p>	<p>- Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>work ethics</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

	<p>and Business Development Volume 07 Number 02</p> <p>DOI: 10.29138/ijebd.v7i2.2683</p>	<p>simultan, budaya organisasi, OCB, dan etika kerja memiliki efek signifikan pada kinerja pegawai</p>	<p>- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan budaya organisasi, OCB dan <i>work ethics</i> terhadap kinerja pegawai</p>	
18	<p>Peled Wongga, K. M., Zaid, S., &amp; Sri Wiyati Mahrani (2021)</p> <p><i>The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Competence and Knowledge Management on Employee Performance of Education and Culture Department, Southeast Sulawesi Province</i></p> <p>International Journal on Management and Education Human Development Vol. 1 No. 04 (2021)</p> <p>DOI: <a href="http://www.ijmehd.com">http://www.ijmehd.com</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan <i>knowledge management</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi, OCB dan <i>work ethics</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
19	<p>Darmayanti, Badia Perizade, Isnurhadi dan Yuliani (2024)</p> <p><i>Determining Performance of Civil Servants in South Sumatera, Indonesia</i></p> <p>International Journal of Religion 2024 Volume 5 Number 11</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i>, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, serta terdapat hubungan positif</p>	<p>- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

	DOI: <a href="https://doi.org/10.61707/49pd9506">https://doi.org/10.61707/49pd9506</a>	dan signifikan antara <i>self efficacy</i> , kompetensi, dan komitmen organisasi PNS di Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	- Menganalisis pengaruh parsial dan simultan <i>self efficacy</i> , kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	
20	Nurhanna Riska Aprianti, Agusdin Agusdin, Mukmin Suryatni (2022)  <i>The Effect of Competence, Motivation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Performance of Employees of the General Election Commission (KPU) of West Nusa Tenggara Province (NTB)</i>  International Journal of Social Science And Human Research Volume 05 Issue 11 November 2022  DOI : <a href="https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i11-12">https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i11-12</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai  - Menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan OCB terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda
21	Inas Zaviroh Putri Ermayasari, Vera Desy Nurmalia (2024)  <i>The Influence Of Self Efficacy And Employee Engagement On Employee</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> (keterlibatan pegawai) mempengaruhi kinerja pegawai	- Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai  - Mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	-Menggunakan pendekatan kuantitatif  - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda

	<p><i>Performance PNS In Temanggung</i></p> <p>Journal of Economic and Economic Policy Vol. 1 No. 3 (2024)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.61796/ijecep.v1i3.31">https://doi.org/10.61796/ijecep.v1i3.31</a></p>	PNS di Temanggung	- Menganalisis pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai	
22	<p>Karl Vincent G. Recla &amp; Milagros V. Gutierrez, MPA (2025)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior and Perceived Human Resources Practices As Predictors of Employee Performance of National Irrigation Administration XI</i></p> <p>International Journal Of Education And Social Science Research Vol. 8, Issue.3</p> <p>DOI: <a href="https://Doi.Org/10.37500/Ijessr.2025.8334">https://Doi.Org/10.37500/Ijessr.2025.8334</a></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara OCB dan <i>perceived human resources practices</i> (praktik sumber daya manusia) terhadap kinerja pegawai	<p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>perceived human resources practices</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh budaya organisasi, OCB dan <i>perceived human resources practices</i> terhadap kinerja pegawai</p>	Menggunakan desain penelitian non-eksperimental kuantitatif dengan teknik korelasi dan analisis regresi
23	<p>Ihsan Bayu Merdeka, Anik Herminingsih (2021)</p> <p><i>The Effect of Competency, Organizational Citizenship Behavior and Work Family Conflict on Employee Performance at The Secretariat Directorate General</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	<p>- Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>Work</i></p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

	<p><i>of Guidance Islamic Society of The Ministry of Religion Oof The Republic of Indonesia</i></p> <p>Dinasti Internasional Journal of Digital Businees Management Vol. 2, No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.777">https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i2.777</a></p>	<p>pegawai, sementara <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p><i>Family Conflict</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh kompetensi, OCB dab <i>Work Family Conflict</i> terhadap kinerja pegawai</p>	
24	<p>Dhiya Alifya, Nova Mardiana (2022)</p> <p><i>The Effect Of Self-Efficacy, Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance At The Department Of Education And Culture Of Lampung Province</i></p> <p>Asian Journal of Economics and Business Management Vol. 1 No. 2 DOI: <a href="https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i2.176">https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i2.176</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i>, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung</p>	<p>- Mengetahui pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh <i>Work Motivation</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh <i>Self-Efficacy, Organizational Culture</i> dan <i>Work Motivation</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>
25	<p>Ani Wijayanti, Eryco Muhdaliha, Setyani Dwi Lestari (2023)</p> <p><i>The Influence of Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, OCB, dan <i>Organizational Culture</i> secara simultan berdampak positif pada</p>	<p>- Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai</p>	<p>-Menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p>- Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda</p>

	<p><i>Culture On Employee Performance</i></p> <p>Return : Study of Management, Economic And Bussines Vol. 2 No. 4</p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.57096/return.v2i04.83">https://doi.org/10.57096/return.v2i04.83</a></p>	<p>kinerja pegawai, sementara kepemimpinan, OCB, dan gaya hidup organisasi secara parsial berdampak positif pada kinerja pegawai</p>	<p>- Mengetahui pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap kinerja pegawai</p> <p>- Menganalisis pengaruh kepemimpinan, OCB dan <i>Organizational Culture</i> terhadap kinerja pegawai</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2025)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran sistematis yang menjelaskan hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang telah dilakukan tentang *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan yang telah penulis kemukakan sebelumnya pada penelitian terdahulu, maka pada pembahasan selanjutnya mengenai kaitan antar variabel.

### 2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

*Self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Selain itu, *self efficacy* juga berperan penting dalam mengoptimalkan kecerdasan dan kinerja pegawai. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi dapat memaksimalkan potensi kecerdasannya sehingga prestasi belajar

meningkat. Sebaliknya, *self efficacy* rendah akan menghambat penggunaan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh S. Wulandari, T. Tumini, Mutinda Teguh Widayanto (2024) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kota Probolinggo” menghasilkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nengah Landra, Gde Bayu Surya Parwita, Ida Ayu Made Pebryanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar” menghasilkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Liferia Elok Melati, Alfato Yusnar Kharimasyah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga” yang menghasilkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi karena dapat memengaruhi produktivitas serta kinerja pegawai. *Self Efficacy* yang dimiliki dapat memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

### **2.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran penting dalam suatu instansi karena dilakukan secara sukarela oleh pegawai, tanpa paksaan atau harapan akan imbalan atau penghargaan formal. Tindakan ini dilandasi oleh sikap saling pengertian dan inisiatif pribadi, sehingga memberikan kontribusi yang besar dan menguntungkan bagi instansi.

Ahmad Rudini (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur” menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yulyan Danial, Irwan Yantu, Andi Juanna (2023) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo” menyatakan tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska, Noveliaasitamranani, Supartini (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Timur”, juga turut mendukung

pendapat tersebut bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan faktor yang sangat penting bagi instansi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat berdampak pada organisasi dan rekan kerja di luar tanggung jawab pekerjaan formal yang biasa pegawai lakukan. Apabila pegawai tidak mementingkan dirinya sendiri, dan peduli kepada rekan kerja lainnya dapat tercipta budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.

### **2.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya agar mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi mencakup gabungan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas profesinya secara efektif.

Berdasarkan penelitian menurut Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah (2022) menunjukkan bahwa “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan” menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2024) dengan

judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian menurut Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girsang (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun” menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi mampu menghasilkan kinerja yang efektif. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Dapat dikatakan jika pegawai memiliki kompetensi dibidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

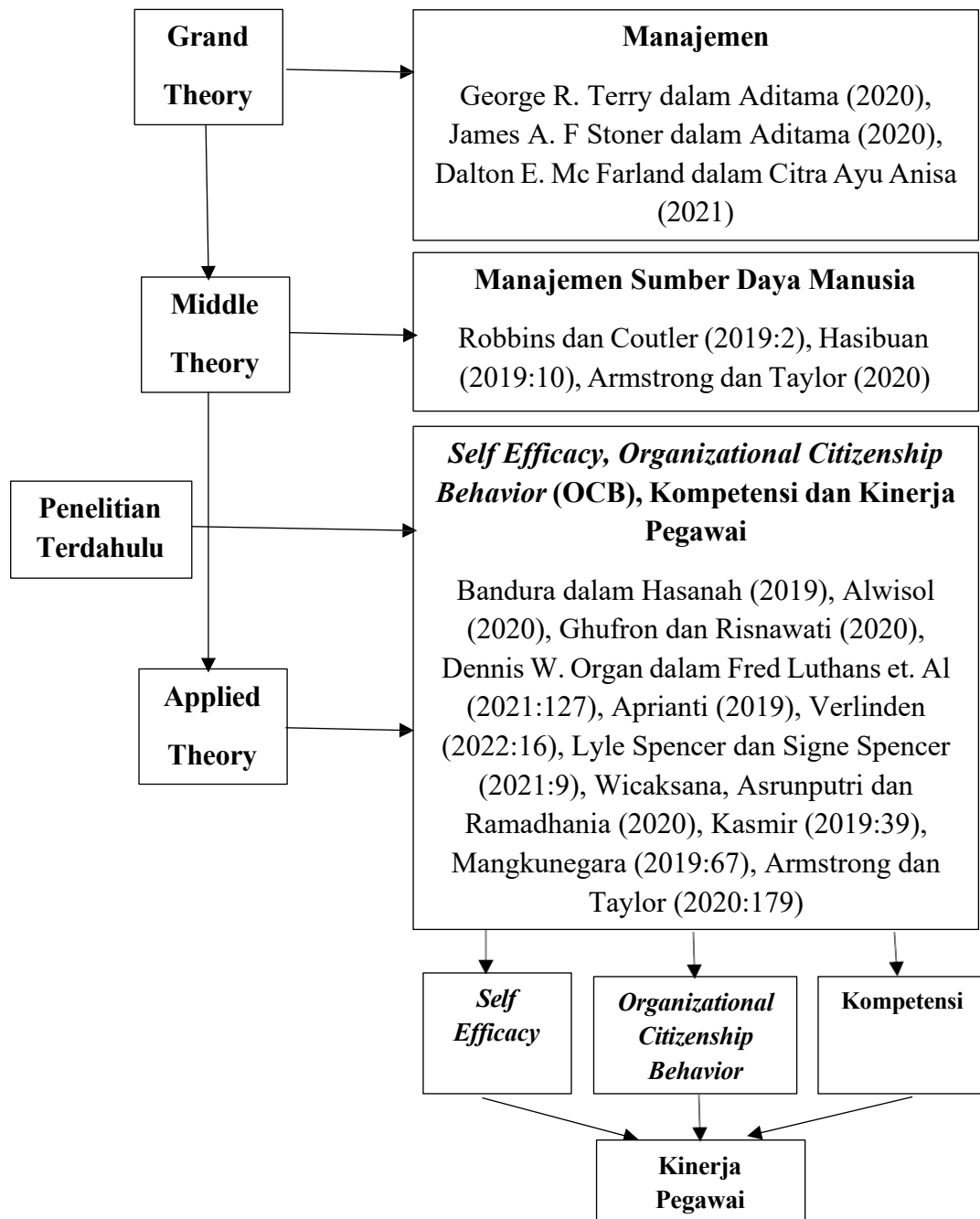
#### **2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada berbagai aspek serta manajemen yang efektif dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan instansi adalah dengan memiliki kinerja pegawai yang optimal. Namun, apabila kinerja pegawai tidak memenuhi harapan instansi, hal ini dapat menimbulkan kendala bagi instansi.

*Self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung memberikan dorongan lebih untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan meraih kinerja yang ditargetkan. Ketika pegawai menunjukkan perilaku OCB yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Begitupun pada kompetensi, kompetensi yang ada pada diri pegawai merupakan modal untuk dapat menjalankan peran yang diembannya dan mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan Bayu Merdeka, Anik Herminingsih (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kahar, L., Halim, M., Amaluddin, L. O., & Ili, L. (2022) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Desak Nyoman Indriyani, I Nengah Suardhika, Putu Agus Eka Rismawan (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perpaduan antara *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, ketiga faktor ini perlu diperhatikan oleh instansi guna mencapai kinerja yang maksimal.

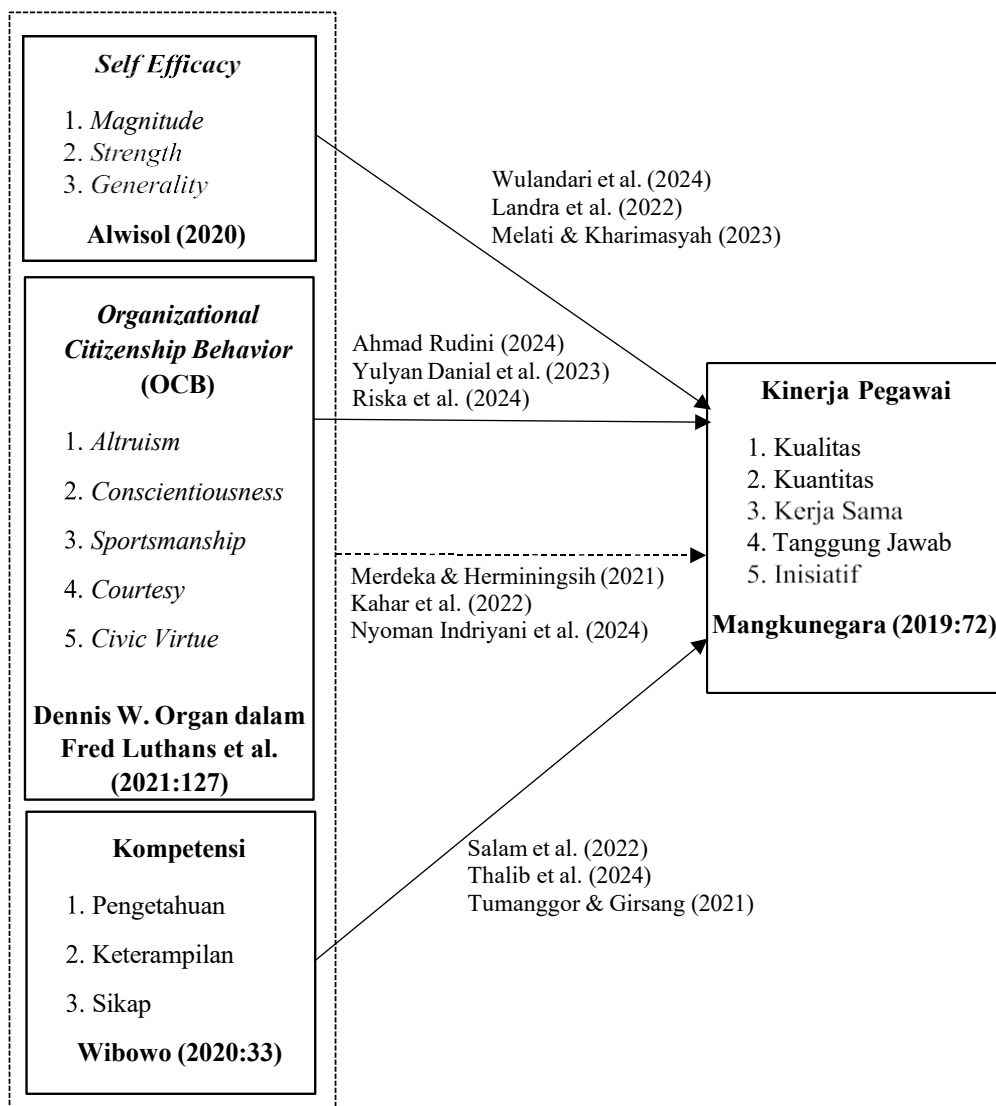


**Gambar 2.1 Landasan Teori Keseluruhan**

## 2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang digunakan peneliti untuk mengkaji realitas suatu permasalahan serta teori atau ilmu pengetahuan dalam penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar

2.2 berikut:



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Sumber: Hasil olah data Peneliti (2025)

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh Secara Parsial  
- - - - -▶ = Pengaruh Secara Simultan

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan maupun pernyataan. Berdasarkan pada kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.