

# Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri

Annisa Novie Destari<sup>1</sup>, Suwandi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : [annisanovie31@gmail.com](mailto:annisanovie31@gmail.com)<sup>1</sup> [suwandi@pelitabangsa.ac.id](mailto:suwandi@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SPA Pada PT. Surya Multindo Industri. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Analisis olah data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui Software SmartPLS Versi 3.0. Metode analisis yang digunakan yaitu *Outer Loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cross Loading*, *Composite Reliability*, *Inner Model*, *R-Square*, *Path Coefficient BootStrapping*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan; (3) *Self Esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Kata Kunci** : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

## Abstract

This research is related to employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Self Efficacy and Self Esteem on Employee Performance in the SPA Production Department at PT. Surya Multindo Industries. The type of research used is quantitative. Data processing analysis was carried out using the PLS (Partial Least Square) analysis technique through SmartPLS Version 3.0 Software. The analytical method used is Outer Loading, Average Variance Extracted (AVE), Cross Loading, Composite Reliability, Inner Model, R-Square, Path Coefficient BootStrapping. Based on the results of the study it can be concluded that: (1) Organizational Citizenship Behavior (OCB), has a positive and significant influence on Employee Performance; (2) Self Efficacy has a positive and not significant influence on employee performance; (3) Self Esteem has a positive and significant influence on employee performance

**Keywords**: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self Efficacy*, *Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia atau yang sering disingkat dengan SDM ini merupakan aset dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas baik merupakan sebuah pion untuk meraih kesuksesan perusahaan. Semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya, karena dunia bisnis pada saat sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan.

Kinerja sebuah perusahaan tergantung pada kinerja para karyawannya. Dalam (Esthi & Marwah, 2020) Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin kuat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, maka

kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggantung harapan yang tinggi terhadap karyawannya agar cita-cita dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal dan memperoleh keuntungan yang baik bagi perusahaan.

*OCB (Organizational Citizenship Behavior)* adalah sebuah perilaku yang merefleksikan sifat karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki sifat OCB, merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan. Menurut Robbins & Judge, 2013 dalam (Anwar, 2021) keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Lebih lanjut, Turnipseed dan Rassuli dalam (Anwar, 2021) mengungkapkan bahwa OCB sebagai perilaku ekstra dari seseorang yang menguntungkan bagi organisasi. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem reward. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi.

Selain OCB, sifat lain yang harus dimiliki karyawan adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang terhadap dirinya sendiri. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan dirinya sendiri akan merasa lebih optimis dan akan berusaha keras untuk melibatkan dirinya pada kegiatan yang ada pada organisasi daripada seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang rendah. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengabaikan respon negatif, berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah, mereka justru dengan mudah menyerap umpan balik negatif yang diterima sehingga membuatnya mudah menjadi lebih down dan tidak percaya diri.

Proses produksi SP-A pada PT.Surya Multindo Industri sebagian besar adalah proses printing dimana level kepercayaan diri karyawan atau operator sangat diperlukan. Operator yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan menghasilkan produk yang berkualitas baik dan dapat output yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan operator yang tidak percaya diri dengan hasil printing miliknya akan merasa down karena menghasilkan produk NG yang tidak bisa dijual kepada customer, hal ini akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun.

Selain *Self Efficacy*, sifat lain yang dimiliki karyawan adalah *Self Esteem* (harga diri). *Self esteem* merupakan sikap yang berdasarkan pada persepsi mengenai nilai seseorang. Pengertian lainnya, *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Perasaan-perasaan terhadap *self esteem* terbentuk dari bagaimana seseorang diperlakukan oleh orang lain dalam

pernyataan positif ataupun negatif. Orang yang setuju dengan pernyataan positif berarti memiliki self esteem yang tinggi dimana orang tersebut melihat dirinya dihargai dan diterima, dan orang dengan self esteem yang rendah akan merasa tidak baik dengan dirinya.

Sebuah perusahaan menilai kinerja karyawannya dengan melihat perilaku karyawan dan output yang dihasilkan karyawan. Apakah karyawan memiliki perilaku yang baik, disiplin dalam bekerja, hadir dengan tepat waktu, bekerja dengan semangat sesuai dengan SOP yang berlaku.

Hasil Produksi SPA Tahun 2022		
Bulan	Target	Hasil
	Unit	Unit
Januari	600.000	811.104
Februari	600.000	602.414
Maret	600.000	817.215
April	600.000	666.268
Mei	600.000	421.446
Juni	600.000	786.871
Juli	600.000	859.734
Agustus	600.000	564.517
September	500.000	439.770
Oktober	500.000	456.048

Sumber : Data internal Produksi SP-A

Dari tabel diatas, hasil produksi yang didapat pada setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hasil tertinggi yang didapatkan oleh departemen SPA PT. Surya Multindo Industri adalah pada bulan Juni dengan capaian produksi sebanyak 859.734 unit, dan hasil produksi terendah terdapat pada bulan Mei yaitu sebanyak 421.244 unit. Tinggi rendahnya hasil Produksi yang didapatkan ini tergantung pada kondisi pasar dan permintaan customer. Hasil produksi yang rendah tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan kurangnya kinerja karyawan dan beberapa kendala lain seperti *loss time* produksi, pergantian model dan kendala lainnya. Dengan meningkatnya target produksi karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai keuntungan.

Dari fenomena yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan department SP-A pada PT. Surya Multindo Industri, apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan department SP-A pada PT. Surya Multindo Industri, apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan department SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan kajian bagi perusahaan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem*.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2008) dalam (Wardhani, 2018), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004). Dalam (Rahman & Prasetya, 2018) Menurut Nitisemito (2003), kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada pendapat lain, dari Mathis dan Jackson (2006) yang dikutip dari (Wardhani, 2018) manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu beserta pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, dimana kualitas kerja meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaannya, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan dalam menggunakan peralatan/mesin. Sedangkan kuantitas meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan atau lamanya pekerjaan dilaksanakan

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

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Bustomi et al., 2020).

Pendapat lain mengenai pengertian OCB yang dikutip dari (Abrar, 2019) menurut Robbins (2008:31) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. sehingga kinerja perusahaan dapat memberikan kinerja yang meningkat serta toleransi yang telah dipraktekkan nantinya dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi perusahaan ataupun organisasi. OCB sangatlah menarik untuk diteliti karena berbagai hal yang menjadi dimensi atau unsur-unsur keterkaitan dengan saling mempengaruhi antar kinerja perusahaan dalam merealisasikan OCB tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana perkembangan dan perubahan yang terjadi setelah aktivitas ataupun beberapa perilaku yang menunjukkan OCB dan bagaimana pengaruhnya atau dampaknya pada kinerja perusahaan atau perusahaan.

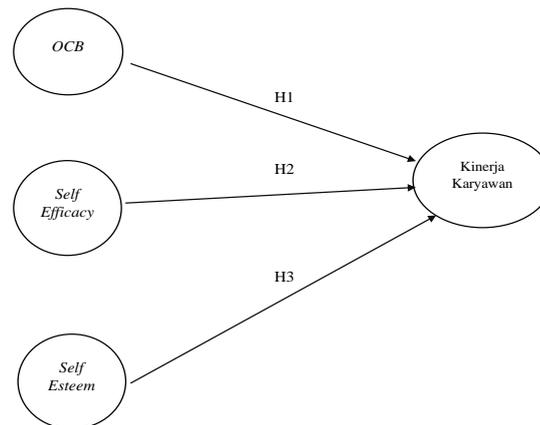
### **Self Efficacy**

*Self efficacy* dalam (Siregar & Anggina, 2020) dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, guru yang mempunyai *Self-efficacy* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, efikasi diri yang dirasakan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan oleh pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku yakni menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama, mereka termasuk proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi (Bandura et al., 1999). *Self-efficacy* dalam berbagai literatur terdapat definisi yang beragam atas *self-efficacy*. Bandura (1997) dalam (Anggina, 2020) mendefinisikannya sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya yang akan memengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Schultz (1994) memandangnya sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan dalam mengatasi berbagai masalah kehidupan. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas secara berhasil.

### **Self Esteem**

Menurut Atwater dan Duffy (2002) dan Prasetya (2013) *Self Esteem* adalah evaluasi pribadi terhadap diri sendiri yang menghasilkan perasaan berharga yang terakait dengan konsep diri. Reasoner (2010) menjelaskan bahwa seseorang dengan harga diri rendah, sering kali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang cukup tinggi, menunjukkan impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan memendam, selalu merasa menderita karena tidak puas akan kehidupan sehari-hari.

Teori dari (Branden, 1992) dalam buku yang berjudul "*The Power of Self Esteem*" mendefenisikan *Self Esteem* sebagai keyakinan pada kemampuan kita untuk berpikir dan mengatasi tantangan hidup, keyakinan akan hak kita untuk bahagia, perasaan menjadi layak, dan layak, serta berhak untuk menegaskan kebutuhan dan keinginan untuk menikmati hasil dari upaya.



**Gambar 1. Design Penelitian**

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

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

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, 2011 dalam (Nabawi, 2019) Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian kuantitatif bersifat objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka dan pernyataan-pernyataan yang dihasilkan dari hasil perhitungan statistik, yang akan menganalisa Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Multindo Industri.

## **HASIL DAN PENELITIAN**

### **Pengujian Model Struktural**

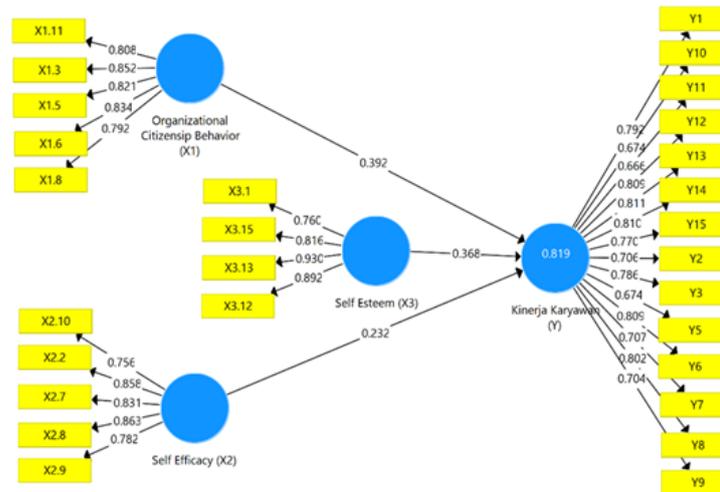
Pengujian *inner model* atau struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model peneliti. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji T serta signifikansi dari koefisien. Data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. R-square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,809

Berdasarkan hasil data yang sudah diolah menggunakan program SmartPLS versi 3.0 maka hasil dari *R-square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* adalah 0,819. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Self Efficacy*, *Self Esteem* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

Langkah selanjutnya melakukan analisa jalur untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel yang diuji dengan melakukan analisa bootstrapping. Berikut adalah gambar analisis jalur dengan bootstrapping :



Gambar 2. *Boostrapping*

### Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values*. *Structural Model Test* didapatkan dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan menguji *Bootstrapping*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* 0,05. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian melalui *Boostrapping* g:

Tabel 2. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Organizational Citizenship Behavior (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,392	0,404	0,089	4,406	<b>0,000</b>
Self Efficacy (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,232	0,217	0,128	1,814	<b>0,035</b>
Self Esteem (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,368	0,375	0,107	3,436	<b>0,000</b>

Interprestasi *Path Coefficient* :

- Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan dengan T statistic 4,406 > t-tabel 1,96 memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan

- penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai yang ditemukan oleh (Bustomi dan Irfan Sanusi, 2020)
- b. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* dengan *t-statistic* 1,814 < *t-tabel* 1,96 atau *p-value* 0,035 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Khaerana, 2020)
  - c. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Esteem* dengan *t-statistic* 3,436 > *t-tabel* 1,96 atau *p-value* 0,000 < 0,05 maka variabel *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Andriyanti, 2022)

## SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* nilai *p-values* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Self Efficacy* dengan *p-value* 0,035 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Self Esteem* dengan nilai *p-value* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Andriyanti, Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3), 730–740.
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 35–46. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 97. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Branden, N. (1992). The Power Of Self-Esteem. In *Health Communications, Inc.*
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Dan, K., Karyawan, P., & Perspektif, D. (2016). *KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA PTPN XIV TAKALAR (Persero)*.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia*. 22(1), 130–137.
- Hikmah1, N., & Susanta2, H. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SELF EFFICACY, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung). *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun*, 1–8.
- Isnaeni Asri Purwati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Medirossa 2 Cibarusah*.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*,

- 5(1), 80. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kholiq, A. S. N., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. *Jurnal Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan*, 7(1), 268–275.
- Komitmen, P., Dan, O., Organisasi, B., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Kosanke, R. M. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 17–47.
- Langi, C. M., Tawal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt . Timurjaya Dayatama ( Wings ) Kantor Cabang Sonder the Influence of Self Esteem , Self Efficacy and Work Envir. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Musyafidah, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang). *Skripsi*, 1–139.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Prawirohardjo. (2019). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. d, 1–15.
- Primawestri Indah Prabandari, D., Waskito Adi, S., Yani, J. A., Kartasura, K., Sukoharjo, K., Tengah, J., & Penulis, K. (2021). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITYZENSHIP BEHAVIOR (OCB), EMPOWERMENT, TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM), DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada LUWES GADING SOLO). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2).
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN ( PERSERO ) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1(2), 86–90.
- Siregar, E., & Anggina, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i1.145>
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49–59. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.235>
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2004). Metode Penelitian Kuantitatif dengan SEM PLS. *Metode Penelitian*, X, 22–34.
- Wardhani, A. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomas Teknik Perkasa Medan*.
- Widiyaningtyas, yulita. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship*. 10(20), 145–158.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.