

**PENGARUH *CORE SELF-EVALUATION* (CSE) TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR DI BPRS AL MABRUR KLATEN**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**NUR ROCHMAH**

**NIM: 19108020061**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH *CORE SELF-EVALUATION* (CSE) TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR DI BPRS AL MABRUR KLATEN**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**NUR ROCHMAH**

**NIM: 19108020061**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si**

**NIP.19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1234/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH CORE SELF EVALUATION (CSE) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN JOB ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI BPRS AL MABRUR KLATEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR ROCHMAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020061  
Telah diujikan pada : Senin, 14 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64e573661e58



Penguji I  
Hasan Al Banna, SEI., M.E.  
SIGNED

Valid ID: 64e5781920853



Penguji II  
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.  
SIGNED

Valid ID: 64e456a4ca7b0



Yogyakarta, 14 Agustus 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64e57c39ac1fa

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Nur Rochmah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

*Assalamualikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nur Rochmah

NIM : 19108020061

Judul Skripsi : **“Pengaruh Core Self-Evaluation (CSE) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Job Engagement Sebagai Variabel Moderator Di BPRS Al Maburur Klaten”**


Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Pembimbing,

  
**Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si**  
NIP.19880524 201503 1 010

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Rochmah  
NIM : 19108020061  
Tempat/Tgl. Lahir : Purbalingga, 23 April 2002  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Core Self-Evaluation (CSE) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Job Engagement Sebagai Variabel Moderator Di BPRS Al Mabruur Klaten*” merupakan hasil penyusunan sendiri, bukan karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penulis.

Yogyakarta, 24 Juli 2023

Penyusun,



Nur Rochmah  
NIM. 19108020061

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai salah satu civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda-tangan di bawah ini:

Nama : Nur Rochmah  
NIM : 19108020061  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh *Core Self-Evaluation* (CSE) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui *Job Engagement* Sebagai Variabel Moderator Di BPRS Al Mabruur Klaten”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 24 Juli 2023



**Nur Rochmah**  
NIM. 19108020061

## HALAMAN MOTTO

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

**(Q.S Al-Insyirah: 5-6)**

*“In order to achieve what you desire, you have to constantly be pursuing and striving towards them, at the same time keeping yourself in good shape.”*

**-Park Chanyeol**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

*Saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:*

*Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putrinya.*

*Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan jalan kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Bapak Rosyid Nur Anggara Putra yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.*

*Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.*

*Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis.*



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan pada skripsi ini berdasar pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Ta'marbutah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah diserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

2. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta kedua bacaan itu terpisah, maka ditulis h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāh al-fiṭri</i>
------------	---------	-----------------------

#### D. Vokal Pendek

اَ	Fatḥ ah	Ditulis	a
اِ	Kasrah	Ditulis	i
اُ	Ḍammah	Ditulis	u

#### E. Vokal Panjang

1	Fatḥ ah + alif	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2	Fatḥ ah + ya' mati	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	Dammah + wawu mati	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1	Fatḥ ah + ya' mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i>
		Ditulis	<i>bainakum</i>
2	Fatḥ ah + wawu mati قول	Ditulis	<i>Au</i>
		Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan “I”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
--------	---------	------------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penyusunan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berjudul **“Pengaruh Core Self-Evaluation (CSE) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Job Engagement Sebagai Variabel Moderator Di BPRS Al Maburr Klaten”** dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada suri tauladan kita Rasulullah SAW.

Penelitian ini dibuat guna memenuhi salah satu ketentuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata I pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Penasihat Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar dan ikhlas dalam membimbing serta memberikan masukan dan motivasi kepada penulis dari awal hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak Rantun dan Ibu Saryati sebagai sumber motivasi terbesar penulis untuk sampai pada tahap ini.
8. Saudara penulis, Ibnu Suranto, Galuh Triyani, Nashihah Naeli yang turut memberikan dukungan terbaiknya.
9. Sahabat *syg*, Anna, Devi, Faiza, Lina, Nurul, Triska yang selalu memberikan semangat dan *positive vibes* serta selalu mendengarkan keluh kesah saya selama saya mengerjakan skripsi ini.
10. Sahabat sahabat saya, Fera, Fitri, Dewi, Shakila, Wafiq, Miftah yang selalu mensupport dan memberikan motivasi terbaiknya.
11. Teman-teman Perbankan Syariah kelas C Angkatan 2019 yang menjadi saksi perjuangan selama 4 tahun di bangku perkuliahan. Semoga kedepannya kita sukses sesuai dengan apa yang diinginkan dan dicita-citakan.
12. Teman-teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2019 yang berjuang bersama-sama hingga terciptanya rasa persaudaraan dan kekeluargaan.
13. Teman-teman KKN 108 Padukuhan Susukan, Giritirto, Purwosari, Gunung Kidul, terima kasih atas pengalaman luar biasa selama mengemban tugas pengabdian hingga terciptanya rasa kekeluargaan, semoga silaturahmi tetap terjalin.
14. *EXO*; Park Chanyeol, Kim Jongdae, Kim Minseok, Doh Kyungsoo, Kim Junmyeon, Zhang Yi Xing, Kim Jongin, Byun Baekhyun, Oh Sehun yang selalu menghibur penulis dengan karya-karyanya yang luar biasa dan mampu memotivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
15. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPRS Al Mabrur yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan akan bernilai sebagai amal ibadah. Aamiin.
16. Diri sendiri yang tidak pernah menyerah pada segala proses yang harus dilalui, sehingga penulis sampai pada titik ini.

17. Pribadi-pribadi inspiratif yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang turut memberikan motivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis berharap bahwa segala bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal dan memperoleh balasan dari Allah SWT. Penulis sangat mengharapkan kritik maupun saran yang membangun pada penulisan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, mungkin tidak luput dari kesalahan atau kekurangan di dalamnya. Atas kritik dan saran dari pembaca dan Dosen Pembimbing, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat menjadi pedoman atau pembelajaran pada penelitian-penelitian lainnya di masa mendatang.

Yogyakarta, 24 Juli 2023

Penyusun,

(Nur Rochmah)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<u>ABSTRACT</u> .....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Teori Kepribadian.....	13
2. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	14
3. <i>Core Self-Evaluation (CSE)</i> .....	22
4. <i>Job Engagement</i> .....	42
B. Telaah Pustaka.....	45
C. Pengembangan Hipotesis.....	49



D.	Kerangka Teoritik.....	57
BAB III METODE PENELITIAN .....		59
A.	Jenis Dan Lokasi Penelitian .....	59
1.	Jenis Penelitian .....	59
2.	Lokasi Penelitian.....	59
B.	Populasi Dan Sampel.....	59
C.	Sumber Data .....	61
D.	Metode Pengumpulan Data .....	62
E.	Definisi Operasional Variabel .....	63
1.	Variabel penelitian .....	63
2.	Definisi Operasional Variabel .....	64
F.	Teknik Analisis Data.....	66
1.	Uji Statistik Deskriptif .....	68
2.	Uji Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	68
3.	Uji Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	70
4.	Uji Hipotesis .....	72
5.	Uji Pengaruh Moderasi .....	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		75
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	75
B.	Deskripsi Profil Responden.....	76
1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
2.	Berdasarkan Usia .....	77
3.	Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	78
4.	Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
C.	Hasil Penelitian.....	79
1.	Uji Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	79
2.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	84
3.	Uji Hipotesis .....	88
D.	Pembahasan .....	92
1.	Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap OCB karyawan .....	93
2.	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap OCB karyawan.....	96
3.	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap OCB karyawan.....	98

4.	Pengaruh <i>Emotional Stability</i> terhadap OCB karyawan.....	100
5.	Moderasi <i>Job Engagement</i> pada pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap OCB karyawan .....	102
6.	Moderasi <i>Job Engagement</i> pada pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap OCB karyawan .....	104
7.	Moderasi <i>Job Engagement</i> pada pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap OCB karyawan .....	106
8.	Moderasi <i>Job Engagement</i> pada pengaruh <i>Emotional Stability</i> terhadap OCB karyawan .....	108
BAB V PENUTUP.....		111
A.	Kesimpulan.....	111
B.	Keterbatasan Penelitian .....	112
C.	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA .....		115
LAMPIRAN.....		xxiv

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 3. 1 Modifikasi Skala Likert .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 3. 3 Ringkasan Rule Of Thumb.....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Validitas Konvergen.....</b>	<b>81</b>
<b>Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4. 8 Hasil Uji Goodness Fit .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabel 4. 9 Hasil R-Square.....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4. 10 Hasil Q-Square .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4. 11 Hasil Effect Size .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis Moderating Effect .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Hipotesis .....</b>	<b>93</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>58</b>
<b>Gambar 4. 1 Model WarpPLS .....</b>	<b>89</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian</b> .....	xxiv
<b>Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian</b> .....	xxx
<b>Lampiran 3 Hasil Deskripsi Responden</b> .....	xxxviii
<b>Lampiran 4 Hasil Output Outer Model</b> .....	xl
<b>Lampiran 5 Hasil Output Inner Model</b> .....	xlii
<b>Lampiran 6 Gambar Model</b> .....	xliii
<b>Lampiran 7 Dokumentasi</b> .....	xliii
<b>Lampiran 8 Daftar Pertanyaan Wawancara</b> .....	xliv
<b>Lampiran 9 Biodata Penulis</b> .....	xlv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Al Maburr Klaten dengan *job engagement* sebagai variabel moderasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 karyawan BPRS Al Maburr Klaten. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan aplikasi WarpPLS 8.0 sebagai alat olah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self-esteem* dan *emotional stability* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, sedangkan *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Selain itu, variabel *job engagement* mampu memoderasi pengaruh *self-esteem*, *self-efficacy*, dan *emotional stability* terhadap OCB, akan tetapi *job engagement* tidak mampu memoderasi hubungan *locus of control* terhadap OCB karyawan BPRS Al Maburr Klaten.

Kata Kunci: *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, *emotional stability*, *job engagement*, *organizational citizenship behavior* (OCB).



## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of self-esteem, self-efficacy, locus of control, and emotional stability on the organizational citizenship behavior of BPRS Al Mabrur Klaten employees with job engagement as a moderating variable. The sample used in this study was 36 employees of BPRS Al Mabrur Klaten. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection methods used were questionnaires and interviews. Data analysis techniques using Structural Equation Model (SEM) with Partial Least Square (PLS) approach and the WarpPLS 8.0 application as a data processing tool. The results of this study indicate that self esteem and emotional stability variables have a significant positive effect on OCB, while self-efficacy and locus of control have a significant negative effect on OCB. In addition, job engagement variables are able to moderate the influence of self-esteem, self-efficacy, and emotional stability on OCB, but job engagement is not able to moderate the relationship between locus of control and OCB of BPRS Al Mabrur Klaten employees.*

*Keyword: self-esteem, self-efficacy, locus of control, emotional stability, job engagement, organizational citizenship behavior (OCB).*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Lembaga perbankan syariah hadir di Indonesia diawali dengan berdirinya bank Muamalat Indonesia pada tahun 1991. Perkembangan perbankan syariah semakin pesat setelah disahkannya Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. Bank syariah sendiri merupakan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada syariat Islam, yaitu berpedoman pada Al-Quran dan Hadits. Dilansir dalam OJK (Otoritas Jasa Keuangan) tercatat sampai Juli 2022 jumlah perbankan syariah mencapai 199 bank yang terdiri dari 12 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 166 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Meluasnya jaringan kantor perbankan syariah terus diikuti oleh pertumbuhan aset yang positif. Secara tahunan atau *year of year* (yoy) aset perbankan syariah tumbuh sebanyak 14,21 persen di Juli 2022 dari tahun sebelumnya Rp545,39 triliun menjadi Rp721 triliun ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)). Namun total aset tersebut masih tertinggal cukup jauh jika dibandingkan dengan total aset perbankan konvensional. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perbankan syariah untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan perbankan konvensional.

Persaingan dalam sektor keuangan di era revolusi industri seperti sekarang tidak hanya dengan sesama perbankan, namun juga harus bersaing



dengan perusahaan finansial teknologi (*fintech*) yang semakin digemari oleh masyarakat karena kemudahan dalam penggunaannya. Oleh karenanya, perbankan dituntut untuk terus meningkatkan pelayanannya. Disamping meningkatkan layanan, perusahaan juga perlu mengimbangi dengan sumber daya manusia yang ada.

Mengingat sifat usaha perbankan yang bergerak dalam bidang jasa, karyawan atau sumber daya manusia yang ada merupakan salah satu ujung tombak bagi kemajuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan mampu memajemen diri untuk meningkatkan kinerjanya sehingga bisa berkontribusi bagi pencapaian misi perusahaan. Karena kunci keberhasilan sebuah organisasi adalah pada bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi (Sarifuddin & Soemitra, 2022).

Seiring dengan persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga mampu menciptakan keseimbangan antara tujuan perusahaan, sasaran dan kegiatan dari berbagai pihak (Tippe *et al.*, 2017). Peningkatan SDM merupakan salah satu hal penting dalam memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan kinerja yang tinggi agar dapat membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga bisa terus bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karenanya, organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa sehingga dapat menghasilkan kinerja yang melebihi harapan (Tippe *et al.*, 2017).

Perilaku yang diharapkan tidak hanya perilaku *intra role* atau melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan namun juga perilaku *ekstra role* yang merupakan kontribusi peran ekstra. Robbins & Judge (2008) menyebutkan bahwa perilaku-perilaku kooperatif serta saling membantu di luar persyaratan formal merupakan hal penting bagi berfungsinya sebuah organisasi. Perilaku ekstra tersebut sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.

Konsep *organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali digagas oleh Organ (1998) yaitu sebagai sebuah perilaku individu yang termasuk ke dalam perilaku diskresioner, namun secara tidak langsung dan eksplisit diakui oleh sistem formal serta secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku diskresioner ini merupakan pilihan pribadi seorang karyawan, sehingga ketika terjadi kelalaian umumnya tidak dipahami sebagai sebuah hukuman.

Perilaku *ekstra role* atau OCB dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan juga perlu dilakukan oleh salah satu perusahaan perbankan di Kota Klaten yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Maburr. BPRS Al Maburr memiliki potensi SDM yang cukup baik, hal tersebut dibuktikan dari penghargaan yang didapatkan tahun 2022, BPRS Al Maburr meraih penghargaan *TOP Corporate Finance Award 2022*. Keberhasilan BPRS Al Maburr tersebut pastinya tidak terlepas dari sumber daya manusianya yang mendukung.

Berbagai peneliti telah mengakui pengaruh yang signifikan dari OCB terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Podsakoff *et al.*, (2000) menyebutkan bahwa OCB dapat membantu perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, meningkatkan stabilitas organisasi, menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Perilaku OCB sangat diperlukan oleh perusahaan yang bekerja di bidang jasa seperti Perbankan. Tertanamnya perilaku OCB dalam diri karyawan diharapkan akan membantu memenuhi harapan konsumen atau nasabah mengenai kualitas pelayanan. Hal tersebut pastinya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan di masa mendatang. OCB sendiri terbentuk dari berbagai faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah kepribadian (George & Brief, 1992). Ivancevich *et.al* (2012) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan sekumpulan perasaan serta perilaku individu yang relatif tetap dan signifikan serta terbentuk karena adanya faktor seperti keturunan dan lingkungan.

Pasar tenaga kerja saat ini banyak menekankan pada bagaimana individu memajemen diri dan lebih proaktif, sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri agar menjadi lebih cakap dalam bekerja dan menguasai lingkungan kerjanya untuk bisa terus mengembangkan diri (Tims & Akkermans, 2017). Model kepribadian yang mirip dengan penilaian mendasar mengenai harga diri seseorang adalah *core self evaluation* (CSE) atau evaluasi diri. Seseorang dengan CSE yang tinggi diyakini memiliki konsep

diri positif yang dapat meningkatkan kinerjanya ( Judge et al., 1998). Chhetri (2017) dan Joo & Jo, (2017) membuktikan bahwa evaluasi diri berpengaruh positif terhadap OCB karyawan. Individu dengan CSE yang tinggi dapat menciptakan suasana OCB dalam diri mereka sebagai anggota organisasi (Kurniawan, 2019).

*Core self evaluation* atau CSE merupakan sebuah konsep terkait persepsi mendasar bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bisa menilai dirinya sendiri sebagai seorang manusia (Judge et al., 1998). Judge (1998) membagi CSE menjadi 4 model, yaitu *self esteem* (harga diri), *self efficacy* (efikasi diri), *locus of control* (kontrol diri), dan *neuroticism* atau *emotional stability* tingkat rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Sarifuddin & Soemitra (2022) dan Kaligis *et al.*, (2022) menghasilkan bahwa komponen CSE seperti *self efficacy*, *self esteem*, dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Hal tersebut membuktikan bahwa Individu yang memiliki CSE tinggi akan merasa percaya diri, berpikir positif atas dirinya sendiri, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang, serta akan mendapatkan umpan balik yang positif sehingga biasanya karyawan akan terlibat dalam OCB yang bisa menguntungkan organisasi. Namun sedikit berbeda dengan penelitian Mulyadi *et al.*, (2019) dan (Tistianingtyas & Parwoto, 2021) yang menghasilkan bahwa komponen CSE yaitu *locus of control* tidak berpengaruh terhadap OCB.

Penelitian kali ini terdapat kebaruan dari penelitian sebelumnya, yaitu dari penelitian yang dilakukan oleh Chhetri (2017). Dalam penelitian tersebut

menggunakan *job engagement* sebagai variabel mediasi antara pengaruh CSE terhadap OCB. Penulis melakukan pembaruan dengan menjadikan variabel *job engagement* sebagai moderasi untuk memperkuat hubungan antara komponen CSE yaitu *self-esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pembaruan tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan dari komponen CSE terhadap OCB dapat diperkuat oleh adanya perasaan keterlibatan, dedikasi, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan dengan pekerjaan atau *job engagement* sendiri merupakan sebuah konsep yang cukup populer karena *job engagement* dipercaya memiliki konsekuensi positif untuk organisasi.

*Job engagement* didefinisikan sebagai sebuah konsep dimana anggota organisasi melaksanakan perannya serta mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja (Kahn, 1990). Schaufeli *et al.*, (2002) menyebutkan bahwa *job engagement* termasuk kedalam hal yang positif, dimana keterlibatan pekerjaan merupakan sebuah tanda semangat juga dedikasi karyawan. Individu dengan *job engagement* cenderung akan merasa berharga serta mampu untuk berkontribusi dalam pekerjaan juga untuk orang lain (Kahn, 1990).

Penelitian yang dilakukan oleh Chhetri (2017) mengenai hubungan CSE dengan OCB melalui *job engagement* menghasilkan bahwa *Core self evaluation* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui *job engagement*. Temuan tersebut tidak didukung oleh hasil penelitian yang

dilakukan oleh Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa *job engagement* tidak memediasi pengaruh CSE terhadap OCB. Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa CSE bisa menghasilkan pandangan positif dan negatif mengenai evaluasi diri, namun pandangan tersebut tidak ada pengaruhnya terhadap *job engagement*.

Berdasarkan penelitian Kaligis *et al.*, (2022) dan Mulyadi *et al.*, (2019) diketahui bahwa komponen CSE yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Di samping itu, terdapat juga ketidakkonsistenan hasil penelitian pada variabel *locus of control*, yaitu pada penelitian Sarifuddin & Soemitra (2022) dan Mulyadi *et al.*, (2019). Pada penelitian Kurniawan (2019) dan Chhetri (2017) juga menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian antara CSE terhadap OCB yang dimediasi oleh *job engagement*.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali penelitian sebelumnya yang mencatat adanya kesenjangan pada hasil penelitian terkait *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, *emotional stability*, OCB, dan *job engagement*. Perbedaan lain dalam penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana pada penelitian sebelumnya banyak menggunakan perusahaan umum dan masih sedikit yang menjadikan perbankan sebagai objek sedangkan pada penelitian ini menjadikan perbankan khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Maburr Klaten sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di BPRS Al Maburr karena SDM yang ada perlu untuk terus ditingkatkan agar

perusahaan bisa terus bertahan di tengah banyaknya persaingan. Berakar dari problematika dan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Core Self Evaluation (CSE) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Job Engagement sebagai Variabel Moderating di BPRS Al Maburr Klaten**”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diperoleh rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr?
4. Apakah *emotional stability* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr ?
5. Apakah *job engagement* memoderasi pengaruh *self esteem* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Al Maburr?
6. Apakah *job engagement* memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Al Maburr?
7. Apakah *job engagement* memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Al Maburr?

8. Apakah *job engagement* memoderasi pengaruh *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan BPRS Al Maburr?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *self esteem* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr.
4. Untuk menjelaskan pengaruh *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan BPRS Al Maburr.
5. Untuk menjelaskan apakah hubungan *self esteem* dengan *organizational citizenship behavior* dapat dimoderasi oleh *job engagement*.
6. Untuk menjelaskan apakah hubungan *self efficacy* dengan *organizational citizenship behavior* dapat dimoderasi oleh *job engagement*.
7. Untuk menjelaskan apakah hubungan *locus of control* dengan *organizational citizenship behavior* dapat dimoderasi oleh *job engagement*.
8. Untuk menjelaskan apakah hubungan *emotional stability* dengan *organizational citizenship behavior* dapat dimoderasi oleh *job engagement*.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian mampu dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang relevan di masa mendatang dan bermanfaat dalam mengembangkan referensi ilmu khususnya dalam bidang perilaku organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Instansi/Bank

Riset ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan guna meningkatkan mutu SDM khususnya bagi BPRS Al Maburr Klaten.

###### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan serta dapat memperluas cara berpikir ilmiah dengan fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan, yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup dengan rincian sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian ini berisi mengenai alasan penting mengapa penelitian ini dilakukan, rumusan masalah yang berfungsi untuk memfokuskan pembahasan, tujuan yang hendak dicapai, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan guna mempermudah pembaca dalam membaca bagian-bagian penelitian.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Terdiri dari kerangka teori yang menjelaskan tentang teori dari masing-masing variabel, kemudian penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis yaitu upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian sebelumnya yang relevan. Model penelitian dan kerangka berpikir juga disertakan pada bab ini.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen serta metode analisis data yang digunakan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian yaitu uji evaluasi model pengukuran, uji model struktural, dan uji hipotesis.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas.

Terdapat implikasi, saran serta kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Maburr Klaten dengan *job engagement* sebagai variabel moderasi. Sebanyak 36 responden sebagai sampel dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner yang disebar di BPRS Al Maburr Klaten. Data dalam penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi *WarpPLS 8.0*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Maburr Klaten.
2. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Maburr Klaten
3. Variabel *Locus Of Control* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Maburr Klaten.

4. Variabel *Emotional Stability* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Mabur Klaten
5. Variabel *Job Engagement* mampu memoderasi pengaruh *Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Mabur Klaten.
6. Variabel *Job Engagement* mampu memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Mabur Klaten
7. Variabel *Job Engagement* tidak memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Mabur Klaten
8. Variabel *Job Engagement* mampu memoderasi pengaruh *Emotional Stability* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan BPRS Al Mabur Klaten.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi sebuah keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Terbatasnya jurnal yang membahas mengenai variabel *Job Engagement* sebagai variabel moderasi pada hubungan *Core Self Evaluation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sehingga hanya sedikit referensi yang dapat dijadikan sebagai panduan. Oleh karena itu peneliti masih terbatas terkait pembahasannya sehingga penelitian menjadi kurang jelas dan tidak sempurna.

2. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner dan mengawasi langsung, namun diserahkan kepada salah satu karyawan BPRS Al Mabruur yaitu Ibu Sendi Anggi Titania bagian *Customer Service* dan disebarkan olehnya. Hal ini dapat membuat pengisian skala bukan karena kendala sesungguhnya melainkan karena *social desirability* yang berarti menyesuaikan jawabannya berdasarkan jawaban teman-temannya. Selain itu, peneliti juga tidak bisa memastikan apakah karyawan mengisi dengan kondisi yang tenang dan tanpa keterpaksaan atau tidak.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan saja dan populasi yang digunakan masih terbatas, meskipun telah memenuhi syarat minimal responden namun penyajian penelitian yang baik adalah semakin besar atau banyak responden maka penelitian akan semakin baik.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran agar dapat dipertimbangkan dan berguna untuk pihak selanjutnya maupun pengembangan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya
  - a. Untuk penelitian selanjutnya variabel moderasi dapat diganti dengan variabel yang lain, bahkan bisa menggunakan mediasi agar referensi yang didapatkan lebih banyak.
  - b. Untuk objek dan populasi bisa lebih luas cakupannya, tidak hanya pada satu instansi saja, atau bisa menggunakan studi komparatif untuk penelitian selanjutnya.
  - c. Menambah variabel independen dengan mengembangkan variabel yang searah dengan isu-isu terkini, agar semakin bervariasi dan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan yang diteliti.
2. Bagi perusahaan
  - a. Bank BPRS Al Mabruur diharapkan dapat meningkatkan perilaku ekstra (OCB) dan mempertahankan *self esteem* dan kestabilan emosi yang sudah tinggi.
  - b. Bank BPRS Al Mabruur dapat menambahkan pelatihan dan seminar mengenai pentingnya bekerjasama dengan sesama rekan kerja disamping bekerja secara individual terkait dengan hasil Perilaku OCB agar perusahaan berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the Narcissistic personality inventory really measure? *Assessment*, *18*(1), 67–87.  
<https://doi.org/10.1177/1073191110382845>
- Aleem, S. (2017). Emotional Stability among College Youth. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *31*(April), 100–102.
- Almahdali, F., Natsir, S., Hasanuddin, B., & Husnah. (2021). The Effect of Servant Leadership, Emotional Intelligence, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance of State-Owned Banks in Palu City. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *8*(5), 682–694.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.  
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement. In *Psychology Press*.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_4)
- Bandura, A. (1997). SELF-EFFICACY The Exercise Of Control. In *W. H. FREEMAN AND COMPANY* (Vol. 7, Issue 3).  
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21869>
- Banhwa, P. F., Chipunza, C., & Chamisa, S. F. (2014). The influence of organisational employee engagement strategies on organisational citizenship behaviour within retail banking. A case of Amatole district municipality. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *5*(6 SPEC. ISSUE), 53–62.  
<https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n6p53>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(8), 1173–1182.  
<https://doi.org/10.3390/su13084349>
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship.” *Academy of Management Journal*, *26*(4), 587–595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, *120*(2), 235–255.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Bukhari, Z. ullah, Ali, U., Shahzad, K., & Bashir, S. (2009). Determinants of organizational citizenship behavior in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, *5*(2), 132–150.



- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). *A Theory of Self-Esteem* ". 80(March), 1041–1068.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chaturvedi, M., & Chander, R. (2010). Development of emotional stability scale. *Industrial Psychiatry Journal*, 19, 37–40.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chhetri, S. B. (2017). Antecedents and Consequences of Job Engagement: Empirical Study of Bank Employees. *Business Perspectives and Research*, 5(2), 167–179. <https://doi.org/10.1177/2278533717692919>
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403. <https://doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Chotimah, C., Studi, P., Kebidanan, D. I. V, Kedokteran, F., & Maret, U. S. (2010). Hubungan kestabilan emosi dengan prestasi belajar pada siswa kelas x di sma negeri 1 karanganom klaten. *Hubungan Kestabilan Emosi Dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas X Di SMA Negeri 1 Karangnom Klaten*, 1–58.
- Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 1–5.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL, DAN EMOTIONAL STABILITY PADA KINERJA PENGELOLA ANGGARAN BELANJA UNIVERSITAS UDAYANA. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713–3740.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in ... *Journal of Organizational Behavior*, 108(December 2001), 93–108.
- Elanain, H. M. A., & Elanain, H. A. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43. <https://www.researchgate.net/publication/265106363>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khan, M. K. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational

- justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101731>
- Geldard, K., & Geldard, D. (2010). *Konseling Remaja: Pendekatan Proaktif Untuk Anak Muda*. Pustaka Pelajar.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. In *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย* (6th ed., Vol. 4, Issue 1). Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr, J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., Organizations: Behavior, Structure, Processes. Relations industrielles* (Fourteenth). McGrawhill.
- Gist, M. E. (2014). *Self-Efficacy : Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management*. 12(3), 472–485.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Hardisman. (2021). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (1st ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life-span perspective. No Title. *Competence Considered*.
- Hashim, A., Mustapha, N. H., Malek, M. C., & Shaedin, A. F. (2022). The Relationship Between Big Five Personality and Depression. *Proceedings of the 2022 3rd International Conference on Mental Health, Education and Human Development (MHEHD 2022)*, 670(ICoMM), 320–340. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220704.216>
- Herrysono, J. J. N., & Franksiska, R. (2022). The Influence of Organization-Based Self-Esteem and Employee Engagement toward Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 18–26. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7127>
- Heslin, P., & Klehe, U. (2006). HOW SELF-EFFICACY AFFECTS PERFORMANCE AND WELL-BEING SELF-EFFICACY Nature of Self-Efficacy. *Organisational Psychology*, 2, 705–708.
- Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1357–1364. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00229-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00229-4)
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

- Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 463–481. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0254>
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). No Title Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. In *Positive organizational behavior* (pp. 159–174).
- Judge, Timothy A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, Timothy A, Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kaligis, G. J., Trang, I., & Saerang, R. (2022). KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, HARGA DIRI DAN DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG TOMOHON. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1857–1868.
- Karkouliau, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Klass, W. H., & Hodge, S. E. (1978). Self-esteem in open and traditional classrooms. *Journal of Educational Psychology*, 70(5), 701–705. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.70.5.701>
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.5465/256704>
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). *Edicao-Revisada-Teses-Dissertacoes*.

1237(June), 1225–1237.

- Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Value Congruence Dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12), 62–73.  
<https://doi.org/10.20961/jkb.v23i12.27492>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62.  
<https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Leary, M. R. (1999). *Making Sense of Self-Esteem*. 8(1), 1997–2000.
- Locke, E. A. (2009). Handbook of principles of organizational behavior. In *Handbook of Principles of Organizational Behavior*.  
<https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch16>
- Logahan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis Pengaruh Perilaku Inovatif dan Self – Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Stannia BinekaJasa. *Binus Business Review*, 5(1), 396.  
<https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1261>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Ma, Y., Qian, Z., & Zhong, L. (2022). Influence of Core Self-Evaluations on Work Engagement: The Mediating Role of Informal Field-Based Learning and the Moderating Role of Work Design. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095319>
- Meichati, S. (1983). *Kesehatan Mental*. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Meral, M., Colak, E., & Zereyak, E. (2012). The relationship between self-efficacy and academic performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1143–1146. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.264>
- Mruk, C. J. (2019). *Self-Esteem Research, Theory, and Practice*.
- Muhdiyanto, & Hidayati, L. A. (2013). KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (Studi Empiris di Lembaga Perbankan Bukan Bank di Magelang). *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 1–14.  
<http://www.jp.fe.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/95/100>
- Mulyadi, Syahrizal, & Patrisia, D. (2019). *Effect of Locus of Control, and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variables in Padang Panjang City Government*. 64, 901–909.

<https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.81>

- Neff, K. D. (2011). *Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being. 1*, 1–12.
- Okoye, C. A. F., Ezech, L. N., Mbanugo, C. J., & Etodike, C. E. (2018). Measuring Organizational Citizenship Behavior of Lecturers : the Role of Personality. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 3(1), 61–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1194578>
- Organ, D. . (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/D. C.
- Pajares, F. (2010). Toward a Positive Psychology of Academic Motivation Toward a Positive Psychology of Academic Motivation. *The Journal of Educational Research*, November 2014, 37–41. <https://doi.org/10.1080/00220670109598780>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Prasetyaningrum, K. A., & Simarmata, N. (2016). Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Pramugari Pramugara Maskapai X. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 95–107. <https://doi.org/10.24843/jpu.2016.v03.i01.p10>
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Makara Human Behavior Studies in Asia Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111. <https://scholarhub.ui.ac.id/hubsasia/vol8/iss3/9/>
- Reasoner, R. (2010). *The True Meaning of Self-Esteem*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*.
- Robbins, S. p. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Erlangga.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalize D Expectancie S for Interna L Versus*. 80(1). <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Saadi, D. S. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap work performance dan organizational citizenship behavior melalui job crafting. *Forum Ekonomi*, 23(2), 318–330. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- Santrock, J.W. (2003). *Adolescent- Perkembangan Remaja*. Erlangga.
- Santrock, John W. (2017). *Psikologi Pendidikan* (2nd ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sarifuddin, J., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior : Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Journal*, 1, 29–46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Rom´a, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Shi, J., Lin, H., Wang, L., & Wang, M. (2009). Linking the big five personality constructs to organizational justice. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 209–222. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.2.209>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Andi.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat: Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS* (2nd ed.). UB Press.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977–992. <https://doi.org/10.1177/001872679604900705>
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://psycnet.apa.org/record/1989-17638-001>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. 334.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Teng, C. I., Chang, S. S., & Hsu, K. H. (2009). Emotional stability of nurses: Impact on patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2088–2096. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05072.x>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Tims, M., & Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement:

- Testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*, 12(8), 1–19.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182745>
- Tippe, S., Munawaroh, & Rais, U. C. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasaraharja Putera Di Jakarta Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3, 3704–3713.  
[http://repository.fe.unj.ac.id/9947/%0Ahttp://repository.fe.unj.ac.id/9947/9/Jurnal\\_Ummul Chairat Rais\\_8105162536.pdf](http://repository.fe.unj.ac.id/9947/%0Ahttp://repository.fe.unj.ac.id/9947/9/Jurnal_Ummul%20Chairat%20Rais_8105162536.pdf)
- Tistianingtyas, D., & Parwoto. (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12–17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4), 362–374.  
<http://maj.unnes.ac.id>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Widiyanti, F., & Rizal, A. (2022). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN SELF-EFFICACY (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jesya*, 5(2), 1131–1138.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.659>
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3).
- Wright, C. W., & Sablinski, C. J. (2008). Procedural justice, mood, and prosocial personality influence on organizational citizenship behavior. *North American Journal of Psychology*, 10(2).