



Analisis *Organizational Citizen Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sdm PT Pelindo Multi Terminal Di Medan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening

Deny Satriawan¹, Darmilisani², Siswa Pratama³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia
Email: denysatriawan49@gmail.com, darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id,
siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id

Corresponden Author: darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to find out organizational citizen behavior (OCB), organizational commitment and self efficacy affect employee performance, to find out organizational citizen behavior (OCB) and organizational commitment affect self efficacy, to find out organizational citizen behavior (OCB) affects employee performance through self efficacy, and to find out whether organizational commitment affects employee performance PT Pelindo Multi Terminal through self efficacy. The population in this study is 178 employees working at PT Pelindo Multi Terminal. The sample in the study was 64 employees taken using the slovin formula. The data collection technique used in this study was carried out by distributing questionnaires. The analysis technique in the study uses SmartPLS (Partial Least Square) starting from model measurement (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results of the study show that organizational citizen behavior (OCB), commitment to organization and self efficacy affect employee performance, organizational citizen behavior (OCB) and commitment to organization affect employee performance, organizational citizen behavior (OCB) affects employee performance through self efficacy and commitment to organization affects the performance of HR employees of PT Pelindo Multi Terminal through self efficacy.

Keywords: Organizational Citizen Behavior (OCB), Organizational Commitment and Self Efficacy and Employee Performance.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Deny Satriawan, Darmilisani, Siswa Pratama. (2025). Analisis Organizational Citizen Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sdm PT Pelindo Multi Terminal Di Medan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Community Research and Service*, (-).

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Saat ini PT Pelindo Multi Terminal menggunakan penilaian kinerja karyawan yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Multi Terminal

No.	Unsur-Unsur	Tahun	
		Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	74	Cukup Baik
3.	Tanggung Jawab	72	Cukup Baik
4.	Ketaatan	70	Cukup Baik
5.	Kejujuran	74	Cukup Baik
6.	Kerjasama	71	Cukup Baik
7.	Kepemimpinan	72	Cukup Baik
Jumlah		518	Cukup Baik
Rata-Rata		74%	

(Sumber: Hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT Pelindo Multi Terminal)

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan pada PT Pelindo Multi Terminal, ditemukan beberapa permasalahan yang muncul atas kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan ada beberapa karyawan yang ketaatan kerja yang belum maksimal seperti hal nya terjadinya penumpukan kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak optimal. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dapat dilihat dari organizational citizen behavior (OCB), komitmen organisasi maupun self efficacy dari para karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap yang di katakan melalui keperluan yang mendasarkan pada individu atau pekerja. Dalam peningkatan produktivitas dari sikap dan perilaku di terapkan segala perilaku mengarah pada sifat yang positif (Pusparani, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebagai sikap dan tindakan seseorang yang tidak ada aturan suatu kantor atau organisasi serta sistem penghargaan formal yang tidak dipertimbangkan, tetapi perilaku mampu meningkatkan fungsi keseluruhan dalam organisasi secara efisien. Berdasarkan dari hasil survey *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana masih rendahnya *organizational citizenship behavior* pada PT Pelindo Multi Terminal kondisi ini terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan

melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Berdasarkan dari hasil survey komitmen organisasi, dimana masih adanya beberapa karyawan dari PT Pelindo Multi Terminal yang lalai dalam memanfaatkan waktu sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Hal ini terlihat pada saat karyawan diarahkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, namun karyawan tersebut melakukan aktivitas lain seperti social media dan media lainnya fenomena ini membuat target yang telah disepakati belum tercapai. Fenomena lainnya ialah kurangnya kepuasan kerja dimana beberapa pegawai sering mengeluh kurang menyenangkan pekerjaannya ditandai dengan pekerjaan yang terus bertambah dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap menyenangkan pekerjaannya.

Self-efficacy adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (P. L. Lau et al., 2013). *Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Berdasarkan survey pendahuluan, pada beberapa karyawan dari PT Pelindo Multi Terminal dimana ada suatu permasalahan yang terjadi pada *self efficacy* dalam mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya, motivasi yang diberikan pimpinan belum cukup memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting *organizational citizen behavior (OCB)* dan komitmen organisasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Analisis Organizational Citizen Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal di Medan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening**”.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2019). Menurut (Moehariono, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2019).

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2019), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

2. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Manajemen, Ekonomi, Bisnis, & Magelang, 2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah seberapa besar usaha karyawan yang mampu terhadap tuntutan pekerjaan serta

mendapatkan prestasi atas kinerja karyawannya. Menurut (Rahmawati, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun kantor yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan kantor dan memberikan manfaat positif bagi kantor. Menurut (Rostiawati, 2020) *Organizational Citizenship Behavior* melibatkan beberapa perilaku yaitu perilaku menolong orang lain menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan yang ada di tempat kerja.

Menurut (Aprianti, 2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan 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 deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku karyawan yang lebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan tanpa mengharapkan sebuah kompensasi

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Lubis, 2015) terdapat beberapa indikator OCB yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah

1. Sportsmanship
2. Civic virtue
3. Conscientiousness
4. Altruism

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Darmadi, 2018) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Putra & Candana, 2020).

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

4. Pengertian *Self-Efficacy*

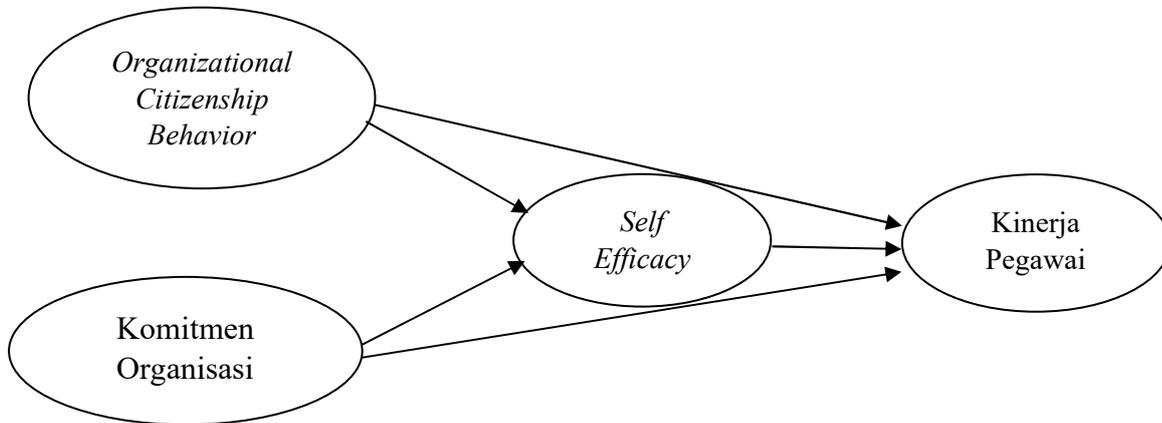
Menurut (Fattah, 2017) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berperilaku (Kristiyani, 2016). Menurut (M. R Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu.

Indikator *Self-Efficacy*

Menurut (Bandura, 2014) ada empat indikator dalam mengukur Efikasi Diri antara lain:

1. Pastperformance

2. Vicariousexperience
3. Verbalpersuasion
4. Emotionalcues



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pelindo Multi Terminal sebanyak 178 karyawan, dan pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yang dilakukan dengan rumus slovin, yang diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT Pelindo Multi Terminal.

4. Teknik Analisis Data

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu antara lain:

a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain: (1) Konsistensi Internal (Internal Consistency /Composite Reliability), (2) Validitas Konvergen (Convergent Validity /Average Varianced Extracted (AVE), dan (3) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

b. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, Minimal ada tiga bagian yang perlu di analisis pada model struktural ini yaitu:

- 1) Pengujian pengaruh langsung (*Direct Effect*)
- 2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
- 3) Pengujian Pengaruh Total (*Total Effect*)

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validity Item

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,519
Komitmen Organisasi	0,556
<i>Self Efficacy</i>	0,520
Kinerja Pegawai	0,583

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan Tabel 1., di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk *organizational citizenship behaviour (OCB)* sebesar 0,519; komitmen organisasi sebesar 0,556; *self efficacy* sebesar 0,520; dan untuk kinerja pegawai sebesar 0,583. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

b. Construct Reliability and Validity

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	0,895	0,866
Komitmen Organisasi	0,909	0,885
<i>Self Efficacy</i>	0,896	0,868
Kinerja Pegawai	0,918	0,898

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Apabila nilai *Composite Reliability* > 0.6. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.7, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel memiliki validitas dan *reliability* yang baik.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. R-Square

Tabel 4. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.767	0.756
<i>Self Efficacy</i>	0.693	0.683

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Kesimpulan pada pengujian dimana *Adjusted R-Square* model jalur 1 = 0.756 artinya kemampuan *organizational citizenship behaviour (OCB)* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah

sebesar 75,6% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat. *R-Square* model jalur 2 = 0.683 artinya kemampuan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan komitmen organisasi terhadap *self efficacy* adalah sebesar 68,3% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.

b. F-Square

Tabel 5. F-Square

	X ₁	X ₂	Z	Y
X ₁			0.166	0.202
X ₂			0.525	0.122
Z				0.142
Y				

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan Tabel F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square:

1. Variable X₁ yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Z yaitu *self efficacy*
2. Variable X₂ yaitu komitmen organisasi memberikan dampak yang besar terhadap variable Z yaitu *self efficacy*
3. Variable X₁ yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai
4. Variable X₂ yaitu komitmen organisasi memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai
5. Variable Z yaitu *self efficacy* memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai

**c. Mediation Effect
 Dirrect Effect**

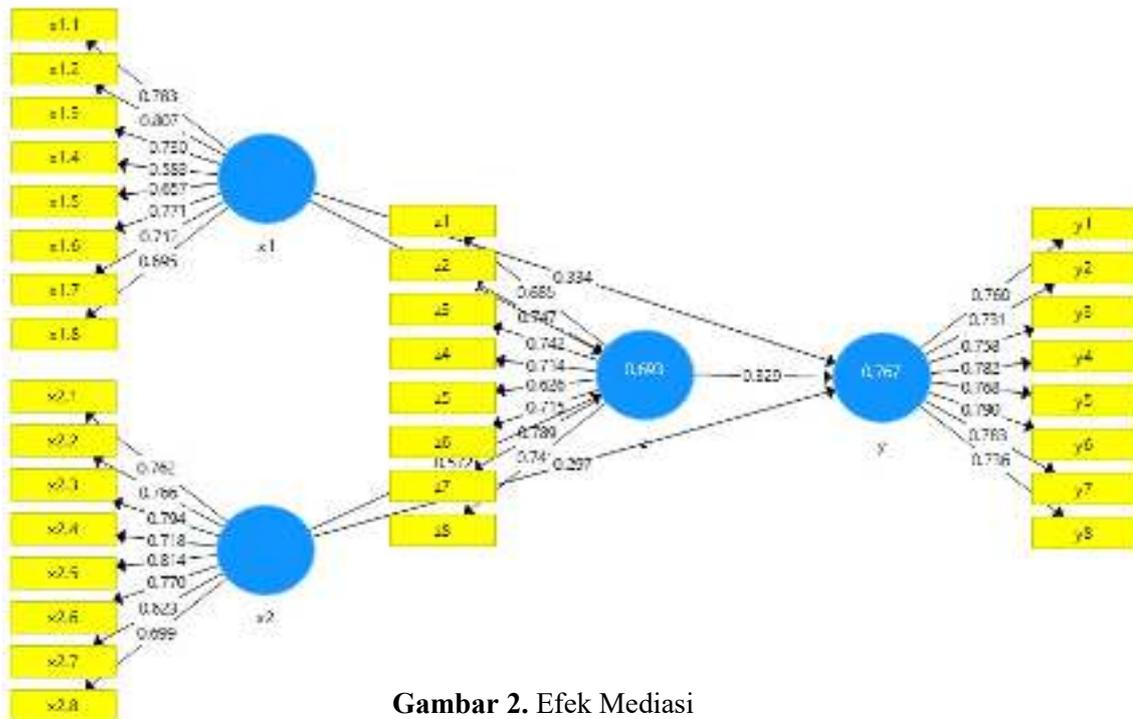
Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample	P-Values
X ₁ → Y	0.334	0.000
X ₁ → Z	0.322	0.000
X ₂ → Y	0.297	0.041
X ₂ → Z	0.572	0.000
Z→Y	0.329	0.019

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain:

1. Variable X₁ yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar 0,000<0,05 maka hubungannya signifikan.
2. Variable X₁ yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap variable Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar 0,000<0,05 maka hubungannya signifikan.
3. Variable X₂ yaitu komitmen organisasi terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar 0,041>0,05 maka hubungannya signifikan.
4. Variable X₂ yaitu komitmen organisasi terhadap variable Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar 0,000<0,05 maka hubungannya signifikan.
5. Variable Z yaitu *self efficacy* terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar 0,019<0,05 maka hubungannya signifikan.



Gambar 2. Efek Mediasi

Indirect Effect

Tabel 7. Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.106	0.042
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.188	0.034

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Dari tabel *indirect effect* diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variable X_1 yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai melalui variabel Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar $0,042 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.
- 2) Variable X_2 yaitu komitmen organisasi terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai melalui variabel Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar $0,034 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

Total Effect

Tabel 8. Total Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.440	0.000

$X_1 \rightarrow Z$	0.322	0.000
$X_2 \rightarrow Y$	0.485	0.000
$X_2 \rightarrow Z$	0.572	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.329	0.019

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan pada total effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain:

- Total effect variabel X_1 yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- Total effect variabel X_1 yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- Total effect variabel X_2 yaitu komitmen organisasi terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- Total effect variabel X_2 yaitu komitmen organisasi terhadap Z yaitu *self efficacy* memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- Total effect variabel Z yaitu *self efficacy* terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,019 < 0,05$ maka hubungannya signifikan

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.334, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak terdapat pada job description karyawan, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu (Putrana et al., 2016). Dengan semakin baiknya perilaku OCB maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ghaby, 2018); (Jufrizen et al., 2020); (Prayogi et al., 2021); membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.297, dengan nilai signifikan sebesar $0.041 < 0.05$ Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal.

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut (Putrana et al., 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari

organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020), (Sapitri, 2016); (Respatiningsih & Sudirjo, 2015); (Nadapdap, 2017); (Kristine, 2017), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.329, dengan nilai signifikan sebesar $0.019 < 0.05$ Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal.

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muhammad Ras Muis et al., 2018). Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Menurut (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap *Self Efficacy*

Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh terhadap *self efficacy*, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.322, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* SDM PT Pelindo Multi Terminal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB adalah *self-efficacy*. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan tugas dengan baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu (Wijayanti, 2014). *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (W. K. Lau, 2012). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin menciptakan OCB karyawan dan meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah memiliki karyawan yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi terhadap dirinya sendiri bahwasanya dia mampu menyelesaikan segala pekerjaan dengan baik. rasa percaya diri yang baik dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. *Self efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri (Wibowo, 2017).

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Self Efficacy*

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *self efficacy*, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.572, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* SDM PT Pelindo Multi Terminal.

Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis antara anggota organisasi dengan organisasi tempat ia bergabung. Kontrak psikologis yang dimaksud adalah suatu perjanjian tak tertulis yang merumuskan apa yang diinginkan oleh organisasi kepada anggotanya dan juga sebaliknya apa yang diharapkan seorang anggota dari organisasinya. *Self-Efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai

tujuan dalam hidupnya. Keterkaitan antara *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh (Erawati & Wahyono, 2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh *Organizational citizen behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal melalui *self efficacy*

Organizational citizen behavior (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* pada pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.106, dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizen behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* pada pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal melalui *self efficacy*

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* pada pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.188, dengan nilai signifikan sebesar $0.034 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy* pada pegawai SDM PT Pelindo Multi Terminal.

SARAN

1. Pihak pegawai haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalu memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
2. Komitmen organisasi yang terbangun pada PT Pelindo Multi Terminal sudah baik, Namun untuk meningkatkan Lebih Kepercayaan diri hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap pegawai untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan melakukan hal yang lebih didalam pekerjaannya.
3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan
4. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga kinerja pegawai pun tidak mengalami penurunan.
 5. Secara umum perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan terhadap kinerja yang dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan profitabilitas yang tinggi bagi perusahaan. Dimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan. Karena dengan adanya pengawasan yang baik maka akan membuat kinerja pegawai meningkat serta perusahaan dapat memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- [2.] Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.

- [3.] Aprianti, Krismawati. (2019). Pengaruh Citra Merk dan Persepsi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk, *Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan Bandung*.
- [4.] Bandura, A. (2014). *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*. Prentice Hall.
- [5.] Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Budi Utama.
- [6.] Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- [7.] Darmiliani, D., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585-598.
- [8.] Darmiliani, D., Wulandari, D. Y., & Tamba, Y. P. (2024, April). Improving Community Performance Through Salary, Work Environment, And Workforce Training In Sunggal District, Deli Serdang. In *Proceeding of The International Conference on Business and Economics* (Vol. 2, No. 1, pp. 01-13).
- [9.] Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- [10.] Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- [11.] Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- [12.] Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal "Analisa,"* 20(1), 99–114.
- [13.] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [14.] Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- [15.] Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawaialihdaya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karyajaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2).
- [16.] Kristiyani, T. (2016). *Self-Regulated Learning Konsep, Implikasi, dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*. Sanata Dharma University Press.
- [17.] Lau, P. L., Low, S. F., & ZakariaA.R. (2013). Gender and Work: Assesment and Application of Super’s Theory – Career Maturity. *Jurnal Penelitian. Malaysia: Faculty of Education University of Malaya*, 1(1).
- [18.] Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess Job Satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.

- [19.] Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria, Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 16–23.
- [20.] Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- [21.] Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Magelang, U. M. (2021). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Magelang)*.
- [22.] Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Kosda Karya.
- [23.] Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- [24.] Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- [25.] Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- [26.] Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- [27.] Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 11–21.
- [28.] Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- [29.] Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- [30.] Putra, A., & Candana, M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- [31.] Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- [32.] Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). – *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3).
- [33.] Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

- [34.] Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–9.
- [35.] Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- [36.] Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar.
- [37.] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- [38.] Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- [39.] Wibowo, W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- [40.] Wijayanti, W. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- [41.] Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.