PERAN *SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI YANG DITRANSMISIKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT GEOSERVICES BANJARBARU

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun Oleh:

Elza Fammay Juniar (20311397)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh pihak lain guna memperoleh gelar sarjana sekaligus menyelesaikan masa studi strata-1 di suatu perguruan tinggi. Sejauh yang saya ketahui tidak terdapat karya maupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan sebelumnya, kecuali kutipan dan referensi yang secara tertulis saya cantumkan sebagai bentuk acuan yang disebut dalam daftar pustaka penelitian. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dan hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 2024

Penulis,



(Elza Fammay Juniar)

HALAMAN HASIL UJI PLAGIARISME

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Kepada Yth:
Divisi Akademik
Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Assalamu'alaikum wa rohmatulloohi wa barokaatuh,

Dengan ini saya sebagai dosen pembimbing menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PERAN SELF-EFFICACY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI YANG DITRANSMISIKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT GEOSERVICES BANJARBARU"

Yang ditulis oleh mahasiswa berikut ini:

Nama	: Elza Fammay Juniar
NIM	: 20311397
Program Studi	: Manajemen

telah dinyatakan selesai dan layak untuk diujikan, dan oleh karena itu kami memohon agar Divisi Akademik dapat memproses pendaftaran skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Wassalamu'alaikum wa rohmatulloohi wa barokaatuh.

Yogyakarta, 20 November 2024
Dosen Pembimbing,

Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.
NIK. 013110404

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Peran *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi yang Ditransmisikan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Geoservices Banjarbaru

Nama	: Elza Fammay Juniar
Nomor Mahasiswa	: 20311397
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2024
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



(Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan dan peran *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap perilaku kewargaan organisasi yang ditransmisikan melalui komitmen organisasional. Penelitian ini dikhususkan pada karyawan di perusahaan PT Geoservices Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dan diperoleh sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan dari PT Geoservices Banjarbaru. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa 1) *Self-efficacy*, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keterlibatan organisasi 2) *Self-efficacy* dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional 3) Komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi, dan 4) Komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasi.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Keterlibatan Karyawan, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasi

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship and role of self-efficacy and employee engagement on organizational citizenship behavior transmitted through organizational commitment. This study is focused on employees at PT Geoservices Banjarbaru. This study uses a quantitative approach with a questionnaire method and obtained 60 respondents who are employees of PT Geoservices Banjarbaru. The data analysis technique in this study uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Square (PLS). The findings of this study prove that 1) Self Efficacy, Employee Engagement, and Organizational Commitment have a positive and significant effect on organizational engagement behavior 2) Self Efficacy and employee engagement have a positive and significant effect on organizational commitment 3) Organizational commitment is able to mediate the relationship between self-efficacy and organizational citizenship behavior, and 4) Organizational commitment is able to mediate the relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Self Efficacy, Employee Engagement, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahi rabbil alamin, segala puji dan Syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan Rahmat, hidayah serta innayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam tidak lupa kita turut sampaikan kepada nabi Muhammad S.A.W. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung serta turut terlibat dalam penyelasaian tugas akhir magang dengan judul **"Peran *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi yang ditransmisikan melalui Komitmen Organisasional Pada PT Geoservice Banjarbaru".**

Tugas akhir magang ini dibuat sebagai prasyarat guna menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Manajamen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan Rahmat, hidayah, serta inayahnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir magang.
2. Nabi Muhammad S.A.W sebagai junjungan besar yang telah memberikan ilmu dan sayfaatnya sampai hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.SI., M.Ec., Ph.D., CfrA selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Abdur Rafik, SE., M. Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Majang Palupi, Dr., BBA., MBA. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesabaran, waktu serta bimbingannya kepada penulis.
7. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universita Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan
8. Bapak Bahrul Azim dan Ibu Ferayanti selaku kedua orang tua penulis yang sangat penulis cintai yang telah memberikan dukungan dan tanpa henti, materi serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir magang.
9. Jenny Indah Octavhellia dan Muhammad Yathrib selaku saudara kandung saya yang telah memberikan dukungan dan semangat.
10. Elza Fammay Juniar selaku penulis yang telah berusaha keras dan mampu berjuang sejauh ini sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir disaat dunia sedang tidak bersahabat penulis mampu berusaha menguatkan diri sendiri, walaupun seringkali jatuh tetapi tidak membuat penulis memilih untuk berhenti dan putus asa dan dibalik ujian yang berdatangan pasti ada hikmah, ini merupakan pencapaian yang harus dibanggakan untuk penulis.
11. Bima. S selaku teman hidup yang senantiasa selalu menjadi *support system*. Sosok pendamping yang selalu ada, yang selalu memberikan dukungan, menemani serta meluangkan waktu untuk penulis, selalu memberikan

semangat untuk tetap maju dan selalu sabar menghadapi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir magang.

12. Sahabat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir magang.
13. Seluruh teman perkuliahan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
14. Semua pihak yang membantu penulis dalam proses penulisan tugas akhir magang yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tugas akhir ini. Kepasa seluruh pihak yang membantu, semoga Allah S.W.T memberikan ganjaran terbaik di dalam hidup. Atas kritikan dan saran maka saya ucapkan terima kasih. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat pada semua orang.

Wassalamualaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **Error! Bookmark not defined.**

HALAMAN HASIL UJI PLAGIARISME ii

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR iii

ABSTRAK iv

ABSTRACT v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Profil Perusahaan 1

1.2 Latar Belakang Penelitian 2

1.3 Rumusan Masalah 7

1.4 Pertanyaan Penelitian 7

1.5 Tujuan Penelitian 8

1.6 Manfaat Penelitian 8

1.6.1 Bagi Instansi (PT Geoservices) 8

1.6.2 Bagi Mahasiswa 9

1.6.3 Bagi Riset Mendatang 9

BAB II KAJIAN LITERATUR 10

2.1 Kajian Pustaka 10

2.2 Landasan Teori 14

2.2.1 *Organizational Citizenship Behavior* atau Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) 14

2.2.2 *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) 15

2.2.3 *Employee engagement* (Keterlibatan Karyawan) 17

2.2.4 *Commitment Organizational* (Komitmen Organisasional) 18

2.3 Hubungan Variabel Bebas dan Terikat 20

2.4 Model Penelitian 28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 30

3.1 Fokus Penelitian 30

3.2 Pendekatan Penelitian 31

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 32

3.4 Metode Pengumpulan Data 32

3.5 Data Primer 32

3.5.1 Observasi 33

3.5.2 Kuesioner 33

3.6 Metode Analisis Data 36

3.6.1 Analisis Deskriptif 36

3.6.2 Analisis Statistik 37
3.6.2.1 Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) 37
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 38
3.7.1 Uji Validitas Instrumen 38
3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen 38
3.8 Uji Hipotesis Penelitian 39
3.8.1 Model Pengukuran (Outer Model) 39
3.8.1.1 Uji Validitas Konvergen 39
3.8.1.2 Uji Validitas Diskriminan 39
3.8.1.3 Composite Reliability 40
3.8.2 Model Struktural (Inner Model) 40
3.8.2.1 Koefisien Determinasi atau R-Square (R^2) 40
3.8.2.2 Bootstrapping 41
3.7 Tempat Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian 41
BAB IV ANALISIS DATA 42
4.1 Uji Kualitas Instrumen dan Data 42
4.1 1 Uji Validitas dan Reliabilitas 42
4.1.1.1 Uji Validitas 43
4.1.1.2 Uji Reliabilitas 44
4.2 Evaluasi Model Penelitian 44

4.2.1 Model Pengukuran *(Outer Model)* 45

4.2.1.1 Validitas Konvergen 45

4.2.1.2 Validitas Diskriminan 47

4.2.1.3 Uji Reliabilitas *(Composite Reliability)* 49

4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*) 50

4.2.2.1 R-*Square* 51

4.2.2.2 *Predictive Relevance* (Q-*Square*) 51

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis 53

4.4 Pembahasan Penelitian 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 72

5.1 Kesimpulan Penelitian 72

5.2 Saran Penelitian 73

5.3 Keterbatasan Penelitian 74

5.4 Implikasi Manajerial 75

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN 89

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Pengukuran Variabel Penelitian 34

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian 43
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian..... 44
Tabel 4.3 Uji Validitas Konvergen 46
Tabel 4.4 Nilai Fornell-Larcker Criterion 47
Tabel 4. 5 Nilai loading silang (cross loading) 47
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas 49
Tabel 4.7 Hasil Pengujian R-Square 51
Tabel 4. 8 Predictive Relevance 52
Tabel 4. 9 Pengujian Hipotesis 54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian 29

Gambar 4. 1 Model Struktural..... 50
Gambar 4. 2 Predictive Relevance 52
Gambar 4. 3 Pengujian Hipotesis 53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Menurut Kusumawati & Linando (2024) industri pertambangan di Indonesia berkembang pesat berkat kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009, aktivitas pertambangan mencakup berbagai tahapan, mulai dari eksplorasi hingga pemanfaatan bahan galian atau batubara. Sektor ini memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan peningkatan signifikan sebesar 90 persen pada tahun 2019 dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, laporan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) tahun 2020 mencatat pertumbuhan hingga 95 persen di sektor ini, menggarisbawahi kontribusi penting industri pertambangan terhadap pembangunan ekonomi Indonesia.

Dikutip dari *website* "*Geoservices : Quality, Occupational Healty And Safety Policy; Environmental Protection; Security Policy And Business Ethic Code",* PT Geoservices didirikan pada tahun 1971 dan berkembang menjadi perusahaan eksplorasi terintegrasi dengan lebih dari 1500 karyawan, termasuk para ahli di bidang tertentu yang berasal dari berbagai negara. PT Geoservices menyediakan layanan survei pemetaan, geologi, geofisika, pengeboran lubang bor, analisis laboratorium, dan pengawasan kargo.

PT Geoservices adalah perusahaan terbatas (Ltd.) yang dimiliki sepenuhnya oleh dua warga negara Indonesia, Durban L. Ardjo dan H.L. Ong. Kedua pemilik ini tetap aktif terlibat dalam manajemen PT Geoservices dan memiliki keahlian yang kuat dalam segala aspek eksplorasi dan pengembangan industri minyak, gas, batu bara, mineral, dan panas bumi di Indonesia. PT Geoservices pada awalnya hanya melakukan pengambilan sampel lapangan dan analisis kimia untuk industri mineral. Namun sekarang PT Geoservices memiliki lebih banyak layanan dan pelanggan (*Quality, Occupational Healty and Safety Policy; Environmental Protection; Security Policy and Business Ethic Code*, 2023).

PT Geoservices saat ini memiliki kantor cabang di Jakarta dan Singapura serta beberapa daerah lainnya di Samarinda (Kalimantan Timur), Balikpapan (Kalimantan Timur), Banjarbaru (Kalimantan Selatan), Tarakan (Kalimantan Utara), Pekanbaru (Riau), dan Kendari (Sulawesi Tenggara).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era industri yang kompetitif dan dinamis saat ini, PT Geoservices Banjarbaru, sebuah perusahaan jasa di bidang pemetaan dan survei yang bergerak di industri pertambangan dan energi, membutuhkan karyawan dengan tingkat *self-efficacy* dan *employee engagement* yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* dan *employee engagement* yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi (PKO) karena mereka yakin akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, dan mereka merasa terlibat dan berkomitmen terhadap organisasi (Yusuf et al., 2020). Apabila dipraktikkan di tempat kerja, perilaku kewargaan organisasi

dapat mempengaruhi suasana suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi yang kaku, sehingga menimbulkan suasana yang menyenangkan dan menyenangkan antar rekan kerja dengan suasana kerja sama tim yang kuat (Verawati, 2022).

Penelitian terkait Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) dilakukan karena ditemukan fenomena bahwa tingkat PKO karyawan di PT Geoservices Banjarbaru belum optimal, yang berdampak pada dinamika kerja tim dan pencapaian target organisasi. Berdasarkan observasi awal, meskipun beberapa karyawan memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi, keterlibatan mereka dalam kegiatan di luar deskripsi pekerjaan formal masih rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya employee engagement yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara sukarela terhadap tujuan bersama. PKO yang kuat penting untuk membangun budaya kerja sama dan menciptakan suasana kerja yang positif di tengah tantangan industri yang dinamis dan penuh tekanan. Menurut Organ & Ryan (1995), PKO memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, sementara tingkat self-efficacy karyawan juga berkontribusi signifikan terhadap kecenderungan mereka untuk mengambil inisiatif dalam mendukung rekan kerja dan organisasi (Bandura, 1997). Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mengidentifikasi hubungan antara self-efficacy, employee engagement, dan PKO di PT Geoservices Banjarbaru, sehingga organisasi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan budaya kewargaan organisasi**.**

Dengan begitu, perilaku kewargaan organisasi dapat diartikan sebagai peran individu di luar persyaratan peran di tempat kerja (Rahmisyari, 2022). Perilaku kewargaan organisasi sebagai tindakan karyawan di luar tanggung jawab pekerjaan

yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan masing-masing (Na-Nan *et al.,* 2021). Perilaku oewargaan rganisasi merupakan bagian dari perilaku organisasi. Landasan kepribadian perilaku kewargaan organisasi mencerminkan karakteristik karyawan yang kooperatif, baik hati, perhatian, dan setia (Rahmisyari, 2022). Tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki motivasi diri, dan semakin banyak karyawan yang tidak tertarik pada karyawan lain dan bahkan pada organisasi. Oleh karena itu, tanggung jawab sebagai karyawan hanya mengalokasikan pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya (Yusuf et al., 2020). Maka, jika pada organisasi atau perusahaan setiap karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik dapat mendukung dalam peningkatan *self-efficacy* atau efikasi diri (Verawati, 2022).

Self-efficacy merupakan konsep kemampuan dalam merumuskan persepsi diri dan berkaitan dengan kemampuan beradaptasi pada situasi tertentu (Yusuf et al., 2020). *Self-efficacy* adalah struktur yang didasarkan pada teori sosial kognitif (Verawati, 2022). Bandura mengemukakan dalam teorinya bahwa perilaku manusia merupakan hubungan yang berkaitan antara sesama manusia, lingkungan dan perilaku (Ningsih & Hayati, 2020). *Self-efficacy* memungkinkan orang untuk melakukan perilaku yang bertanggung jawab dengan percaya diri dan melakukan pekerjaan secara efektif (Na-Nan *et al.,* 2021). Para pemimpin dapat mengarahkan persiapan pada keamanan keyakinan diri, penilaian dalam kapasitas dan kepastian, serta memberikan dukungan positif bahwa perwakilan dapat menyelesaikan

fungsinya dengan baik, hal ini akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada pekerja (Anggraini & Mansyur, 2023).

Selain *self-efficacy* faktor lain yang dapat timbul di perilaku kewargaan organisasi adalah yaitu *employee engagement*. Menurut Khan (dalam Na-Nan *et al.,* 2021) berpendapat bahwa keterlibatan karyawan berasal dari keadaan psikologis seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab pekerjaan berdasarkan tiga aspek : kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan. Ketika karyawan mendapatkan keterlibatan dengan tanggung jawab pekerjaan, mereka akan mengerahkan upaya fisik dan mental untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan merasa bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidup pekerjaan (Na-Nan *et al.,* 2021). Adanya keterlibatan karyawan dapat mendorong terjadinya perilaku kewargaan organisasi pada karyawan dan meningkatkan kinerjanya (Nursalita & Soliha, 2024).

Pada tingkat yang lebih dalam, komitmen organisasional memainkan peran penting dalam perilaku kewargaan organisasi (Na-Nan *et al.,* 2021). Komitmen organisasional adalah hal yang menarik untuk dipelajari pada perilaku organisasi dan psikologi, karena komitmen organisasional yang tinggi akan mengurangi tingkat ketidakhadiran seorang karyawan (Na-Nan *et al.,* 2021). Ketika karyawan memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Kurniawan, 2015). Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki keterikatan kuat dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (Maulana, 2020).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional antara lain, namun tidak terbatas pada, motivasi kerja, efikasi diri, dan etos kerja. Karyawan dengan *self-efficacy* menjalankan tugasnya dengan gembira dan selalu merencanakan serta melaksanakan tindakannya (Suratno & Fauzan, 2023). Karyawan yang memiliki *self-efficacy* menunjukkan tekad, kepercayaan diri, motivasi untuk bekerja dengan organisasinya (Na-Nan *et al.,* 2021). *Self-efficacy* dapat memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan seseorang (Lisette et al., 2023) Ketika karyawan terlibat dengan pekerjaan mereka, mereka akan mendapatkan komitmen organisasi tanpa menyadarinya (Na-Nan *et al.,* 2021). Seseorang yang memiliki *self-efficacy* berkecenderungan memiliki komitmen terhadap organisasinya (Anggraini & Fauzan, 2022).

Komitmen organisasional mengacu pada keterlibatan individu atau karyawan terhadap organisasi guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan komitmen anggota terhadap organisasi (Solissa *et al.,* 2022). Meskipun efikasi diri memerankan peran penting, dengan keterlibatan karyawan mendapatkan keterlibatan organisasi melalui target dan nilai-nilai dedikasi untuk bekerja untuk sukses dan niat untuk bekerja pada organisasi (Na-Nan *et al.,* 2021).

Berdasarkan latar belakang, maka penulis memutuskan untuk menguji **"Peran *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi yang ditransmisikan melalui Komitmen Organisasional Pada PT Geoservice Banjarbaru"** seperti yang telah dijelaskan

sebelumnya. Berharap dapat berguna untuk menambah rujukan empiris mengenai model penelitian tersebut dan memperkaya pengetahuan mengenai dampak urgensi keberlangsungan PT Geoservices Banjarbaru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang terdapat penelitian ini adalah sejauh mana komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT Geoservice Banjarbaru.

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi?
2. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi?
3. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi?
4. Apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi?

7. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi.
2. Untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
4. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasional.
6. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi.
7. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional memediasi hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Instansi (PT Geoservices)

Peneliti dapat memberi masukan kepada perusahaan terkait sejauh mana komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *employee*

engagement dengan perilaku kewargaan organisasi. Dari riset, harapannya perusahaan dapat membuat kinerja-kinerja yang lebih baik.

1.6.2 Bagi Mahasiswa

Peneliti dapat memahami dan menguji terkait sejauh mana komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* dengan perilaku kewargaan organisasi.

1.6.3 Bagi Riset Mendatang

Sebagai acuan riset mendatang terkait sejauh mana komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *employee engagement* dengan perilaku kewargaan organisasi. Khususnya riset di bidang industri pertambangan.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian ini dilakukan oleh Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021) dengan judul *"An empirical study on the model of Self-Efficacy and Organizatinal Citizenship Behavior transmitted through Employee Engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry."* Penelitian ini menggunakan variabel efikasi diri, Perilaku Kewargaan Organisasi, keterlibatan karyawan, komitmen organisasional, kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 400 karyawan di industri manufaktur suku cadang mobil. Hasil penelitian menunjukan bahwa keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam transmisi Perilaku Kewargaan Organisasi yang efektif.

Penelitian ini dilakukan oleh Dalimunthe *et al*. (2020) dengan judul *"Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang."* Penelitian ini menggunakan variabel *Self-Efficacy*, *perceived organizational support*, *Employee engagement, Organizational Citizenship Behavior.* Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner ke karyawan sebagai responden.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Mansyur (2023) dengan judul "*Peran komitmen organisasi Dan Efikasi diri pada Organizational Citizenship Behavior".* Menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 43 responden. Variabel yang digunakan adalah *organizational commitment, Self-Efficacy, aOrganizational Citizenship Behavior.* Hasil penelitian ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Fauzan. (2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)". Variabel yang digunakan adalah kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja,

dan komitmen organisasional. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 108 orang seluruh ASN (BAPENDA) di Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Suratno & Fauzan (2023) dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional"*. Variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja, *self-efficacy*, etos kerja dan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang dikumpulkan sebanyak 105 pegawai dari delapan bidang pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, efikasi diri, etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Novanti & Anggarani (2023) dengan judul penelitian *"Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi Oleh Employee Engagement"*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tirta Mandiri Hutama di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. SEM-PLS digunakan pada penelitian ini sebagai alat pengujian kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung. Adapun hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior, Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior, perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Engagement, Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Employee engagement, Employee Engagement* tidak memediasi hubungan antara p*erceived organizational support* dengan *Organizational Citizenship Behavior, Employee engagement* memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Organizational Citizenship Behavior.*

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Haj *et al*. (2023) yang berjudul *"Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Perhotelan di Bekasi Barat"*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa Organizational Identification, Job Satisfaction, Job Embeddedness, dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

peningkatan dalam faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan perilaku positif karyawan yang bermanfaat bagi organisasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organizational Citizenship Behavior atau Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)

PKO merujuk pada tindakan sukarela karyawan yang ingin melakukan pekerjaan di luar persyaratan formal mereka. Menurut Erdal & Altindag (2020), PKO adalah perilaku karyawan yang mendukung organisasi secara sosial dan psikologis. Selain itu, PKO dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang ingin membantu rekan kerja atau organisasi lain meskipun itu bukan tanggung jawab mereka. PKO sebenarnya memiliki beberapa antecedents (misalnya, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan) dan konsekuensi (misalnya, loyalitas dan kinerja karyawan). Menurut Organ (1988), ada lima dimensi utama dari PKO:

a) Altruisme: Membantu rekan kerja dengan tugas atau masalah terkait pekerjaan.
b) Kesopanan: Bertujuan mencegah atau menghindari masalah dengan rekan kerja.
c) Ketaatan: Melebihi persyaratan minimum yang diharapkan.
d) Kebajikan Kewargaan: Partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
e) Sportivitas: Toleransi terhadap situasi yang kurang ideal tanpa mengeluh.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara PKO dengan variabel lain:

a. Keterlibatan Karyawan: PKO dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif (Rurkkhum & Bartlett, 2021).
b. Komitmen Organisasional: Karyawan yang terlibat dalam PKO cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih terikat dengan organisasi (Naqvi *et al.,* 2021).
c. Efikasi Diri: PKO dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dengan membantu mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Afsar & Masood, 2018).

2.2.2 Self-Efficacy (Efikasi Diri)

Self-efficacy berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menjalankan tugas dengan baik dalam situasi tertentu. Menurut Perera *et al*. (2018), *self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. *Self-efficacy*, yang diperkenalkan oleh Bandura (1997) dalam teori kognitif sosial, merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan efektif. *Self-efficacy* berperan penting dalam memengaruhi perilaku karyawan, termasuk keterlibatan dalam PKO. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka,

yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan mereka untuk membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi (Afsar & Masood, 2018).

Teori *self-efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosial. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi cara individu berpikir, memotivasi diri, merasa, dan berperilaku. Dalam konteks organisasi, *self-efficacy* karyawan dikaitkan dengan berbagai hasil positif, seperti:

a. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka (Stajkovic & Luthans, 1998).
b. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan menunjukkan ketekunan dalam mengatasi kesulitan (Bandura, 1997).
c. *Self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap peluang pembelajaran dan pengembangan diri (Maurer, 2001).
d. *Self-efficacy* yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Bantha & Sahni, 2021).

Self-efficacy dapat mempengaruhi variabel lain secara positif. Penelitian ini memberikan wawasan lebih dalam mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi tertentu.

2.2.3 Employee engagement (Keterlibatan Karyawan)

Menurut Meyer dan Schneider (2021), keterlibatan karyawan mengacu pada kondisi psikologis yang berkaitan dengan bagaimana individu merasakan pengalaman kerja mereka, dan karakteristik pekerjaan atau tempat kerja yang bertujuan untuk memfasilitasi kondisi keterlibatan. Ini menggambarkan hubungan emosional yang positif antara karyawan dan pekerjaannya. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan memiliki tiga dimensi utama: semangat, dedikasi, dan keterlibatan. Selain itu, Albrecht dan Marty (2020) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan memiliki kaitan erat dengan faktor psikologis, seperti kepuasan yang memengaruhi kinerja karyawan. Cahill *et al*. (2024) juga berpendapat bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan meliputi:

a) Dukungan Organisasi: Rasa didukung dan dihargai oleh organisasi meningkatkan keterlibatan (Saks, 2006).
b) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif meningkatkan keterlibatan (Carasco-Saul *et al.,* 2015).
c) Peluang Pengembangan Karir: Peluang berkembang dan belajar keterampilan baru meningkatkan keterlibatan (Shuck *et al.,* 2017).
d) Work-Life Balance: Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik mendorong keterlibatan (Rao, 2017).

2.2.4 *Commitment Organizational* (Komitmen Organisasional)

Komitmen organisasional adalah sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mencerminkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan mereka dengan organisasi serta tujuan dan nilainya (Nguyen *et al.,* 2020). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah (Linando, 2021). Tiga jenis komitmen organisasional utama (Nazir *et al.,* 2019):

a) Komitmen Afektif: Keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi, membuat mereka ingin tetap bekerja.
b) Komitmen Berkelanjutan: Kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, membuat mereka merasa perlu tetap bekerja.
c) Komitmen Normatif: Perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi, membuat mereka merasa harus tetap bekerja.

Pada penelitian ini menggunakan konsep dalam teori komitmen afektif. Komitmen afektif adalah salah satu dimensi utama komitmen organisasi yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap organisasi, sehingga memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Hadi & Tentama (2020), komitmen afektif berperan penting dalam membangun loyalitas karyawan karena hubungan emosional yang terjalin dapat menciptakan

rasa memiliki yang mendalam terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi lebih cenderung menunjukkan komitmen yang kuat.

Selanjutnya, Cen et al. (2021) menyoroti bahwa komitmen afektif tidak hanya memengaruhi retensi karyawan, tetapi juga kinerja mereka. Ketika karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk mendukung tujuan organisasi secara sukarela. Selain itu, penelitian oleh Khaola & Rambe (2021) menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan perilaku positif di tempat kerja, seperti kerjasama tim dan perilaku kewargaan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi yang berupaya memperkuat komitmen afektif karyawan melalui budaya kerja yang inklusif dan penghargaan yang adil akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dijelaskan oleh Khaola & Ramnbe (2021) bahwa ada beberapa aspek dalam komitmen afektif yaitu:

a) Keterikatan Emosional : Perasaan emosional yang positif terhadap organisasi, seperti rasa bangga dan senang menjadi bagian dari organisasi.
b) Identifikasi dengan Organisasi : Karyawan merasa bahwa nilai dan tujuan pribadi mereka selaras dengan visi dan misi organisasi.
c) Keterlibatan dalam Organisasi : Kesediaan karyawan untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi dan mencapai tujuan bersama.

2.3 Hubungan Variabel Bebas dan Terikat

2.3.1 Hubungan pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Gerbino (2020) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat prestasi tertentu. *Self-efficacy* tidak hanya mencakup keyakinan umum terhadap diri sendiri, tetapi juga keyakinan khusus yang berkaitan dengan tujuan tertentu dan tugas-tugas spesifik. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk bertindak dalam situasi tertentu. Ini mencakup keyakinan akan kemampuan untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasi. Bahlis (2017) juga menyatakan bahwa dalam menghadapi tantangan, penyelesaiannya harus dilakukan dengan cara yang positif, yang juga merupakan bagian dari *self-efficacy*.

Self-efficacy adalah keputusan, keyakinan atau penghargaan sebagai hasil proses kognitiftentang perkiraan seorang individu terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas atau mengambil tindakan tertentu untuk mencapai prestasi yang dikehendaki. Menurut Abdullah *et al*. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap PKO.

H1 : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi

2.3.2 Hubungan pengaruh *employee engagement* terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Hasil penelitian oleh Anfajaya & Rahayu (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* perusahaan berdampak positif pada PKO. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis dan emosional yang positif cenderung lebih terikat pada perusahaan dan menunjukkan PKO yang tinggi. Ketika bekerja dalam tim dengan anggota yang memiliki engagement tinggi, anggota lainnya juga akan terpengaruh untuk merasakan dan berperilaku serupa, yang pada akhirnya meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja organisasi (Hermawan *et al*., 2020). Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya perilaku organisasi ekstral peran atau PKO, yaitu melakukan pekerjaan di luar tugas formal secara sukarela.

Sejalan dengan ini, *self-efficacy* atau keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap PKO. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menangani pekerjaan dengan baik, yang akan meningkatkan keterlibatan mereka. Dengan keterlibatan yang tinggi, karyawan ini lebih mungkin menunjukkan perilaku yang mendukung rekan kerja dan organisasi, seperti membantu dalam tugas-tugas yang tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hipotesis dapat diajukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap PKO, di mana karyawan yang percaya diri

dalam kemampuan mereka akan lebih cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi.

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi

2.3.3 Hubungan pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Komitmen organisasional mengacu pada sejauh mana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan suatu organisasi, termasuk tujuannya, dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota (Abdillah, 2020). Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai identifikasi dan keterikatan individu pada suatu organisasi (Abdillah, 2020). Keterikatan ini membuat seorang pegawai cenderung bertahan di organisasi tersebut karena mereka merasa bertanggung jawab atas pilihan yang telah mereka buat, sehingga menimbulkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2020) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra peran yang bermanfaat bagi organisasi. Kecerdasan emosional, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menilai emosi pada diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi, dan secara konsisten mengatur emosi (Robbin & Judge, 2015), juga menjadi faktor penting dalam mendukung PKO. Dengan

demikian, komitmen organisasional dan kecerdasan emosional berkontribusi signifikan dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi di tempat kerja.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi

2.3.4 Hubungan pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya untuk menghasilkan suatu pencapaian tertentu (Suratno & Fauzan, 2023). *Self-efficacy* dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan seseorang (Anggraini & Mansyur, 2023). Pegawai yang memiliki *self-efficacy* melaksanakan tugasnya dengan senang '*enjoyable*' dan selalu mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakannya dengan cerdas dan siap menghadapi tantangan dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya (Suratno & Fauzan, 2023).

Self-efficacy memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, karena keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas memengaruhi sejauh mana mereka merasa terikat dengan organisasi. Syabarrudin et al. (2020) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan yakin pada kompetensi mereka, mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi, sehingga memperkuat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Self-efficacy mendorong karyawan untuk memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang daripada sebagai hambatan, yang meningkatkan ketahanan dan motivasi intrinsik mereka dalam bekerja. Hal ini secara langsung memengaruhi komitmen organisasional karena karyawan yang percaya pada kemampuannya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Keyakinan ini juga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar, yang memperkuat keterlibatan emosional terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mendukung pengembangan *self-efficacy* karyawan, misalnya melalui pelatihan atau pemberian umpan balik yang konstruktif, dapat meningkatkan komitmen mereka untuk terus mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Dengan begitu, maka didapatkan:

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

2.3.5 Hubungan pengaruh *employee engagement* terhadap komitmen organisasional.

Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan menggunakan seluruh kemampuannya untuk membantu perusahaan maju dan berkembang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yandi & Havidz (2022), yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. KSS. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan,

semakin tinggi pula komitmen organisasional mereka. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja rendah, maka komitmen organisasional juga akan menurun.

Sementara itu, hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan Hidayanto & Kurniawan (2022) bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan kedua penelitian diatas, mengindikasikan bahwa adanya variasi hasil penelitian mengenai hubungan antara *employee engagement* dan komitmen organisasional, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual atau metodologis yang berbeda dalam setiap penelitian.

Employee engagement memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasional karena karyawan yang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Rameshkumar (2020) menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk tetap berkontribusi secara aktif dan mempertahankan hubungan kerja jangka panjang. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan mendapat dukungan dari organisasi, komitmen afektif mereka terhadap organisasi meningkat.

Employee engagement menciptakan rasa keterhubungan yang mendalam antara karyawan dan organisasi, yang memotivasi karyawan untuk mendukung tujuan strategis organisasi dengan sepenuh hati. Karyawan yang terlibat tidak hanya merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi, tetapi

juga menunjukkan kepuasan yang lebih besar terhadap lingkungan kerja mereka. Hal ini memperkuat komitmen organisasional, terutama pada aspek afektif, karena karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, meningkatkan employee engagement, misalnya melalui komunikasi yang transparan, pelatihan yang relevan, dan pengakuan atas pencapaian, merupakan strategi efektif untuk memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasional

2.3.6 Hubungan pengaruh komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi.

Hasil penelitian Novianti & Anggarini (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi secara signifikan. Indikasi ini mengimplikasikan bahwa meskipun *self-efficacy* individu tinggi, tanpa adanya komitmen organisasional yang kuat, perilaku kewargaan organisasi tidak akan optimal. Hal ini berarti organisasi perlu memperkuat komitmen organisasional untuk memaksimalkan dampak *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi, misalnya melalui program peningkatan loyalitas terhadap organisasi.

Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Ekowati *et al*. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasional secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara *job satisfaction* terhadap PKO. Indikasi ini mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan PKO jika didukung oleh komitmen organisasional yang kuat. Artinya, organisasi perlu fokus pada upaya meningkatkan komitmen karyawan untuk memperkuat dampak positif kepuasan kerja terhadap PKO. Hal ini dapat dilakukan melalui strategi peningkatan kesejahteraan karyawan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan pengembangan program pengakuan dan penghargaan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tingkat PKO yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

H6: Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi

2.3.7 Hubungan pengaruh komitmen organisasional memediasi hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Priyono (2022) menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasional terbukti mampu memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Prasetyo *et al*. (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi perantara antara keterlibatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi (PKO). Artinya, ketika organisasi menunjukkan perhatian,

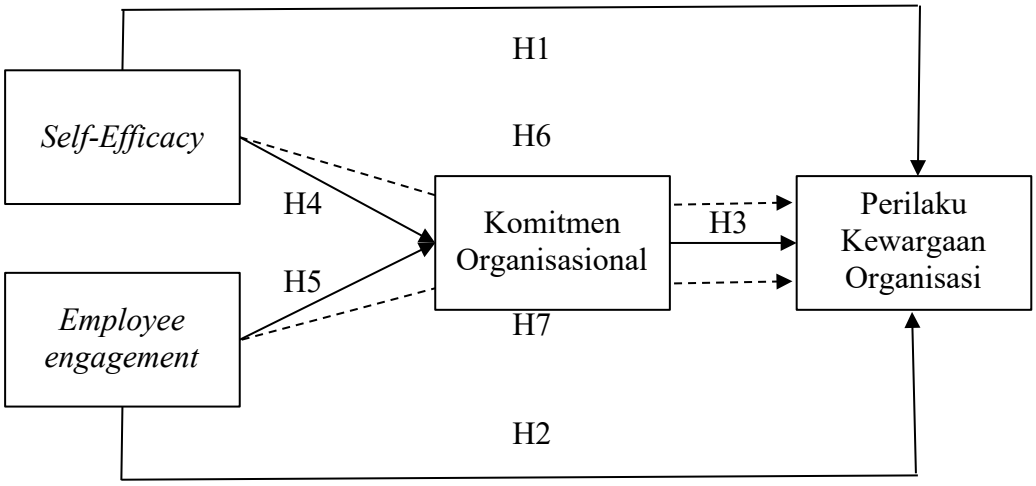
penghargaan, dan timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka untuk mencapai PKO, karyawan harus merasa puas dan terlibat terlebih dahulu sebelum mereka akan berkomitmen terhadap organisasi. Setelah itu, karyawan akan dengan sadar dan sukarela berperilaku di luar tanggung jawab mereka (PKO).

Penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu fokus pada peningkatan komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan untuk mendorong perilaku PKO. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung lebih puas, terlibat, dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang melebihi tanggung jawab mereka. Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa perilaku kewargaan organisasi (PKO) dapat dipupuk dengan meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan. Organisasi yang menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap karyawan mereka dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa puas dan terlibat. Hal ini pada akhirnya akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih jauh dari sekadar tugas-tugas yang diharapkan, memperlihatkan perilaku proaktif dan sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

H7: Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *employee engagement* dengan perilaku kewargaan organisasi

2.4 Model Penelitian

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, Peneliti kemudian menentukan kerangka penelitian yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

H1**:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* memiliki terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasional.

H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi.

H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional memediasi hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *self-efficacy* dan *employee engangement* terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO) di PT Geoservices, dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasional sebagai mediator. Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah keterlibatan karyawan dapat mentransmisikan pengaruh *self-efficacy* terhadap PKO, serta bagaimana *employee engagement* dapat meningkatkan efikasi diri mereka di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan menyelidiki apakah pengaruh *self-efficacy* dan *employee engangement* terhadap PKO bersifat langsung atau tidak langsung melalui komitmen organisasional. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang mekanisme yang mendasari

hubungan antara *self-efficacy*, *employee engangement*, komitmen organisasional, dan perilaku kewargaan organisasi.

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun secara sistematis guna memperoleh informasi yang relevan dari informan dan responden (Creswell, 2014). Kuesioner tersebut dirancang untuk menangkap berbagai aspek yang berkaitan dengan *self-efficacy*, *employee engagement*, komitmen organisasional, dan perilaku kewargaan organisasi (PKO). Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini dapat mengukur variabel-variabel tersebut secara objektif dan memungkinkan analisis statistik yang akurat (Sekaran & Bougie, 2016). Tahapan pengumpulan data diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan *reliabel*, yang kemudian akan diolah dan disimpulkan dalam bentuk deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, memberikan wawasan yang mendalam dan berbasis data tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara *self-efficacy*, *employee engagement*, komitmen organisasional, dan perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman teoritis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Geoservices, yang berjumlah 60 orang. Semua karyawan dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk dilakukan pengumpulan data secara menyeluruh. Data yang dikumpulkan diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Geoservices Banjarbaru dengan jumlah 60 orang sebagai objek penelitian. Pemilihan seluruh karyawan bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan representatif mengenai kondisi yang diteliti di perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi langsung, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang dianalisis. Pendekatan ini juga memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan gambaran nyata dari dinamika organisasi di PT. Geoservices Banjarbaru.

3.5 Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan kuesioner. Pengumpulan data ini dilakukan oleh peneliti baik di lapangan maupun di luar lapangan. Data primer penelitian adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama oleh peneliti untuk tujuan khusus penelitian tersebut. Data ini diperoleh melalui metode pengumpulan data seperti

survei, wawancara, observasi langsung, atau eksperimen (Sekaran & Bougie, 2016). Keunggulan dari data primer adalah bahwa data ini spesifik, relevan, dan terkini sesuai dengan kebutuhan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai data primer yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner:

3.5.1 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati fenomena terkait penelitian yang terjadi di lapangan. Menurut Creswell (2014) Observasi adalah metode pengumpulan data primer di mana peneliti secara langsung mengamati dan mencatat perilaku, kejadian, atau kondisi di lingkungan penelitian. Dalam konteks data primer, observasi memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan nyata dari situasi yang sedang berlangsung tanpa intervensi. Metode ini berguna untuk mengamati fenomena yang sulit diukur melalui survei atau wawancara, seperti interaksi sosial, aktivitas fisik, atau proses kerja.. Hasan (2002) menambahkan bahwa observasi adalah perilaku mengamati yang kemudian dicatat dan memilah serangkaian fenomena dan situasi pada kondisi lapangan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipasi aktif, yaitu dengan cara mengamati dan terlibat langsung dalam kegiatan di lokasi penelitian melalui kegiatan pelaksanaan magang pada PT. Geoservices.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Arikunto (2013), kuesioner adalah alat yang terdiri dari daftar pertanyaan yang disampaikan kepada individu yang bersedia memberikan tanggapan sesuai dengan permintaan pembuatnya. Desain kuesioner ini disusun

dengan menggunakan serangkaian pertanyaan dan opini terkait dengan perilaku kewargaan organisasi, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan komitmen organisasional. Anotherorion (2022) menyarankan penggunaan skala Likert 4 poin jika tidak ingin memasukkan opsi netral, sehingga responden tidak terjebak dalam memilih antara pro atau kontra terhadap pertanyaan yang diajukan. Penggunaan skala Likert 5 poin dengan opsi netral 3 sering kali menghasilkan bias jika responden cenderung memilih opsi netral karena kesulitan memahami pertanyaan. Dalam penilaian, setiap responden diminta untuk menyatakan pendapatnya terhadap suatu pertanyaan dengan menggunakan skala yang terdiri dari "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "setuju", dan "sangat setuju". Kuesioner ini akan diberikan kepada responden untuk mengumpulkan pendapat mereka mengenai kondisi dari perilaku kewargaan organisasi, *self-efficacy*, *employee engagement*, dan komitmen organisasional pada PT Geoservices. Indikator atau pertanyaan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan *et al*. (2021)

Tabel 3. 1 Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Kode	Pertanyaan	Referensi
Keterlibatan Karyawan *(Employee engagement)*		
ENG 1	Saya merasa menjadi anggota bagian dari organisasi ini sangat menyenangkan.	
ENG 2	Salah satu hal yang paling menarik bagi saya adalah terlibat dengan hal-hal yang terjadi di dalam organisasi ini.	

		Saks (2006)
ENG 3	Saya sebenarnya tidak tertarik dengan "kejadian" di organisasi ini.	
ENG 4	Saya merasa menjadi anggota organisasi ini membuat saya menjadi hidup.	
ENG 5	Saya merasa menjadi anggota organisasi ini merupakan suatu kebahagiaan bagi saya.	
ENG 6	Saya merasa sangat terlibat dalam organisasi ini.	
Komitmen Organisasional *(Organizational Commitment)*		
COM 1	Saya akan senang bekerja di organisasi saya sampai saya pensiun.	Meyer & Herschovitch (2006)
COM 2	Saya merasa dengan Bekerja di organisasi memberikan banyak arti pribadi bagi saya.	
COM 3	Saya benar-benar merasa bahwa permasalahan yang dihadapi oleh organisasi saya juga merupakan permasalahan saya.	
COM 4	Saya secara pribadi merasa terikat dengan organisasi tempat saya bekerja	
COM 5	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya bekerja di organisasi ini.	
COM 6	Saya merasakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang kuat terhadap organisasi saya	
Perilaku Kewargaan Organisasi		
PKO 1	Saya turut membantu orang lain yang tidak hadir	
PKO 2	Saya turut membantu orang lain yang mempunyai beban kerja yang berat	

PKO 3	Saya turut membantu pekerjaan supervisor tanpa harus menunggu diperintah	Williams & Anderson (1991)
PKO 4	Saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan dari karyawan lain	
PKO 5	Saya bersedia memberikan bantuan terhadap karyawan baru	
PKO 6	Saya menaruh perhatian pribadi terhadap karyawan lain	
PKO 7	Saya selalu menyampaikan informasi terhadap rekan kerja	
Efikasi Diri *(Self-Efficacy)*		
SE 1	Ketika saya membuat rencana, saya yakin saya bisa mewujudkannya.	Hameli & Ordun (2022)
SE 2	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, saya langsung mengerjakannya	
SE 3	Jika saya tidak dapat mengerjakan suatu pekerjaan pada kali pertama, saya akan terus berusaha sampai saya bisa	
SE 4	Kegagalan hanya membuat saya berusaha lebih keras	
SE 5	Saya merupakan seorang pribadi yang mandiri	

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2016), analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai data melalui pengamatan terhadap nilai rata-rata (*mean*),

standar deviasi, varian, serta nilai maksimum dan minimum. Data kuantitatif yang diperoleh dari jawaban atas pertanyaan tertutup dalam kuesioner dijelaskan menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis ini menyajikan gambaran atau deskripsi empiris dari data yang dikumpulkan selama penelitian. Karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, sementara jawaban responden terkait seluruh variabel diilustrasikan dalam bentuk nilai indeks.

3.6.2 Analisis Statistik

3.6.2.1 Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)

Pendekatan yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Setelah responden terkumpul, data akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik melalui pengujian SEM untuk mendapatkan validitas dari hipotesis yang telah diajukan. Untuk mempermudah penelitian. Pengujian menggunakan metode SEM ini akan dibantu menggunakan program komputer *Smart* PLS (*Partial Least Square*). SEM-PLS merupakan metode analisis yang tidak didasarkan oleh banyak asumsi. PLS ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel dan dapat digunakan juga sebagai metode pengujian hipotesis maupun teori dalam sebuah penelitian Ghozali (2014). Proses analisis statistik dengan menggunakan PLS dalam penelitian ini akan melalui dua tahapan yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau validitas sebuah kuesioner yang telah dikumpulkan (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama. Menurut Ghozali (2011), sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan seluruh aspek yang ingin diukur. Instrumen yang valid menunjukkan tingkat validitas yang tinggi. Validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan dan dipertanggungjawabkan dalam mengukur objek penelitian. Terdapat tiga metode uji validitas yang dikemukakan oleh Ghozali (2011): mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel, melakukan korelasi bivariate antara skor indikator dengan total skor konstruk, dan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Jika taraf signifikansi dari uji tersebut kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah sebuah uji untuk melihat seberapa konsisten alat ukur terhadap suatu instrumen penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden untuk dilakukannya uji pilot test terlebih dahulu. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji reliablilitas merupakan teknik yang dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Dikatakan reliable apabila harga Alpha Cronbach menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan *reliable*.

3.8 Uji Hipotesis Penelitian

3.8.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Model outer adalah model pengukuran yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator dan variabel konstruknya. Model ini dapat dievaluasi melalui validitas konvergen dan diskriminan pada indikatornya serta reliabilitas komposit pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2014), terdapat tiga kriteria untuk menilai model outer ini, yaitu:

3.8.1.1 Uji Validitas Konvergen

Ghozali (2014) menjelaskan bahwa uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan mengevaluasi outer loading atau loading factor. Validitas konvergen merupakan model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dan dinilai melalui hubungan antara skor item dan skor konstruk. Pada proses pengujian, nilai loading factor yang dianggap cukup berkisar antara 0,5 hingga 0,6, terutama pada penelitian tahap awal dalam pengembangan skala pengukuran.

3.8.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya dalam sebuah model. Jika hal ini terpenuhi, maka validitas diskriminan dapat dianggap baik. Menurut Ghozali (2014), sebuah konsep dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai AVE yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konsep tersebut dan konstruk lain dalam model penelitian.

3.8.1.3 Composite Reliability

Composite reliability diukur dengan menggunakan indikator blok internal konsistensi dari indikator pembentuk variabel konstruk yang dapat menunjukkan pada derajat *common latten (unobserved). Composite reliability* ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui reliabilitas dari suatu konstruk. Jika nilai faktor diperoleh diatas 0,70 dan AVE diatas 0,05 maka suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Ghozali dan Latan, 2015). Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability.* Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7

3.8.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten independen tertentu serta untuk menilai apakah variabel-variabel tersebut memiliki efek substantif. Evaluasi model struktural ini dilakukan melalui uji R-*Square* (R^2) dan metode *Bootstrapping.*

3.8.2.1 Koefisien Determinasi atau R-*Square* (R^2)

Koefisien determinasi atau R-square adalah metode yang digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2017). Nilai R-square yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel laten independen atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten dependen atau variabel terikat dalam penelitian. Sebaliknya, nilai R-square yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut Hair *et al*.

(2011), nilai R-*square* sebesar 0.75 menunjukkan model yang kuat, 0.50 menunjukkan model yang moderat, dan 0.25 menunjukkan model yang lemah.

3.8.2.2 *Bootstrapping*

Estimasi model dalam SmartPLS dilakukan menggunakan metode PLS Bootstrapping, yang merupakan metode pengujian hipotesis non-parametrik untuk memahami kesalahan dan menguji akurasi koefisien dalam sebuah model (Garson, 2016). Garson juga menyatakan bahwa Bootstrapping bertujuan untuk mengurangi potensi cacat dalam data penelitian. Melalui model struktural ini, jika nilai p-values < 0,05, berarti ada pengaruh langsung dari hipotesis, sedangkan jika nilai p-values > 0,05, maka tidak ada pengaruh langsung dari hipotesis tersebut.

3.7 Tempat Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

PT Geoservices bergerak di bidang industri pertambangan yang berada di Jl. Ahmad Yani, No. 8 KM. 33, Loktabat, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Waktu pelaksanaan magang pada tanggal 13 Maret 2023 sampai 13 Juni 2023. Untuk pelaksanaan magang pada hari senin-jumat jam 08.00-16.00 dan hari sabtu pada jam 08.00-12.00.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Uji Kualitas Instrumen dan Data

Dalam proses penelitian, uji kualitas instrumen dan data merupakan tahap krusial untuk memastikan keakuratan dan konsistensi hasil penelitian. Pada sub-bab ini, peneliti akan melakukan analisis menggunakan SPSS untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pada uji validitas ini, peneliti menggunakan 30 responden penelitian untuk diuji validitas dan reliabilitasnya

4.1 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tujuan utama dari uji validitas adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi internal dari instrumen tersebut. Melalui uji validitas dan reliabilitas, diharapkan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan data yang valid dan reliabel, yang pada gilirannya akan memperkuat validitas hasil penelitian secara keseluruhan.

4.1.1.1 Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar. Tingkat signifikansi 5% jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Self-Efficacy	SE1	0.926	0.361	Valid
	SE2	0.953	0.361	Valid
	SE3	0.934	0.361	Valid
	SE4	0.900	0.361	Valid
	SE5	0.945	0.361	Valid
Employee Engagement	ENG1	0.841	0.361	Valid
	ENG2	0.922	0.361	Valid
	ENG3	0.948	0.361	Valid
	ENG4	0.878	0.361	Valid
	ENG5	0.921	0.361	Valid
	ENG6	0.821	0.361	Valid
Komitmen Organisasional	COM1	0.862	0.361	Valid
	COM2	0.798	0.361	Valid
	COM3	0.840	0.361	Valid
	COM4	0.793	0.361	Valid
	COM5	0.893	0.361	Valid
	COM6	0.890	0.361	Valid
Perilaku Kewargaan Organisasi	PKO1	0.903	0.361	Valid
	PKO2	0.829	0.361	Valid
	PKO3	0.840	0.361	Valid
	PKO4	0.872	0.361	Valid
	PKO5	0.876	0.361	Valid
	PKO6	0.868	0.361	Valid

	PKO7	0.880	0.361	Valid

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung > r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian. Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Self-Efficacy	0.961	Reliabel
Employee Engagement	0.946	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.921	Reliabel
Perilaku Kewaragaan Organisasi	0.944	Reliabel

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

4.2 Evaluasi Model Penelitian

Evaluasi model penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) bertujuan untuk menilai dua aspek utama dari

model: model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk laten, memastikan bahwa indikator secara akurat merefleksikan variabel yang diteliti.

Sementara itu, model struktural berfokus pada analisis hubungan antar konstruk, menilai kekuatan dan arah pengaruh antar variabel. Dengan melakukan evaluasi pada kedua model ini, peneliti dapat mengukur sejauh mana model teoritis dapat menjelaskan variabilitas data yang diamati dan mengidentifikasi hubungan yang signifikan dalam struktur model, sehingga memastikan keandalan dan validitas keseluruhan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan evaluasi model penelitian dengan melibatkan seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 60 responden yang akan diuji sehingga mendapatkan kesimpulan hipotesis penelitian.

4.2.1 Model Pengukuran *(Outer Model)*

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indicator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan PLS *Algorithm*.

4.2.1.1 Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa

indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
Self-Efficacy	SE1	0.891	**0.734**	**Valid**
	SE2	0.844		**Valid**
	SE3	0.856		**Valid**
	SE4	0.833		**Valid**
	SE5	0.859		**Valid**
Employee Engagement	ENG1	0.892	**0.762**	**Valid**
	ENG2	0.880		**Valid**
	ENG3	0.824		**Valid**
	ENG4	0.900		**Valid**
	ENG5	0.890		**Valid**
	ENG6	0.850		**Valid**
Komitmen Organisasional	COM1	0.892	**0.762**	**Valid**
	COM2	0.787		**Valid**
	COM3	0.862		**Valid**
	COM4	0.895		**Valid**
	COM5	0.902		**Valid**
	COM6	0.891		**Valid**
Perilaku Kewargaan Organisasi	PKO1	0.815	**0.703**	**Valid**
	PKO2	0.862		**Valid**
	PKO3	0.818		**Valid**
	PKO4	0.832		**Valid**
	PKO5	0.874		**Valid**
	PKO6	0.855		**Valid**
	PKO7	0.810		**Valid**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan

demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

4.2.1.2 Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* dan kriteria *fornell-lacker* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* dan kriterria *fornell-lacker* yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.4 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	*Employee Engagement*	Komitmen Organisasional	Perilaku Kewargaan Organisasi	*Self-Efficacy*
Employee Engagement	**0.873**			
Komitmen Organisasional	0.318	**0.873**		
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.465	0.821	**0.839**	
Self-efficacy	0.230	0.365	0.525	**0.857**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Tabel 4. 5 Nilai loading silang (*cross loading*)

Item	*Employee Engagement*	Komitmen Organisasional	Perilaku Kewargaan Organisasi	*Self-Efficacy*
COM 1	0.349	**0.892**	0.753	0.272
COM 2	0.226	**0.787**	0.642	0.295
COM 3	0.179	**0.862**	0.694	0.345
COM 4	0.268	**0.895**	0.739	0.304
COM 5	0.270	**0.902**	0.765	0.404
COM 6	0.365	**0.891**	0.698	0.287
ENG 1	**0.892**	0.310	0.412	0.171
ENG 2	**0.880**	0.191	0.373	0.241
ENG 3	**0.824**	0.295	0.372	0.327
ENG 4	**0.900**	0.306	0.464	0.169
ENG 5	**0.890**	0.328	0.438	0.151
ENG 6	**0.850**	0.202	0.351	0.163
PKO1	0.252	0.631	**0.815**	0.408
PKO2	0.331	0.700	**0.862**	0.411
PKO3	0.393	0.712	**0.818**	0.459
PKO4	0.287	0.762	**0.832**	0.360
PKO5	0.522	0.698	**0.874**	0.500
PKO6	0.525	0.687	**0.855**	0.408
PKO7	0.390	0.621	**0.810**	0.532
SE1	0.354	0.304	0.532	**0.891**
SE2	0.153	0.284	0.366	**0.844**
SE3	0.081	0.359	0.501	**0.856**
SE4	0.139	0.331	0.371	**0.833**
SE5	0.247	0.279	0.445	**0.859**

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan pada tabel 4.4 dan 4.5, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70, dan juga pada masing – masing item memiliki

nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkandengan variabel laten lain. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas *(Composite Reliability)*

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability.* Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada tabel 4.6 Di bawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

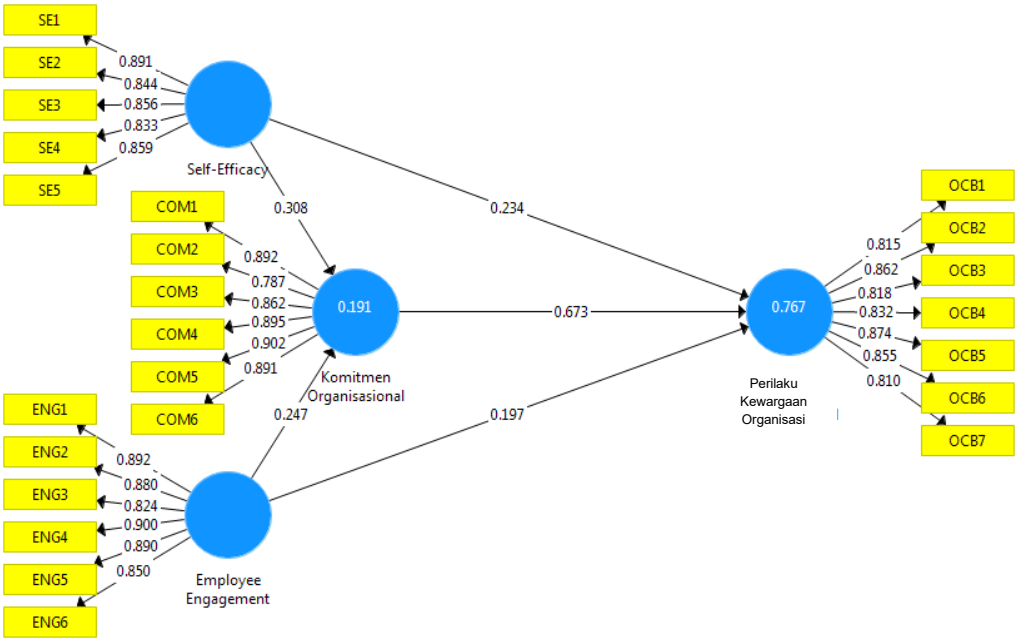
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employee Engagement	0.938	0.950
Komitmen Organisasional	0.937	0.950
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.929	0.943
Self-efficacy	0.910	0.932

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7 dan *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite realibility dan cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model.*

4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 4. 1 Model Struktural

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen. Tabel 4.7 dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan Smart PLS.

4.2.2.1 R-*Square*

Tabel 4.7 Hasil Pengujian R-*Square*

Variabel	R-*Square*	R-*Square Adjusted*
Komitmen Organisasional	0.191	0.163
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.767	0.754

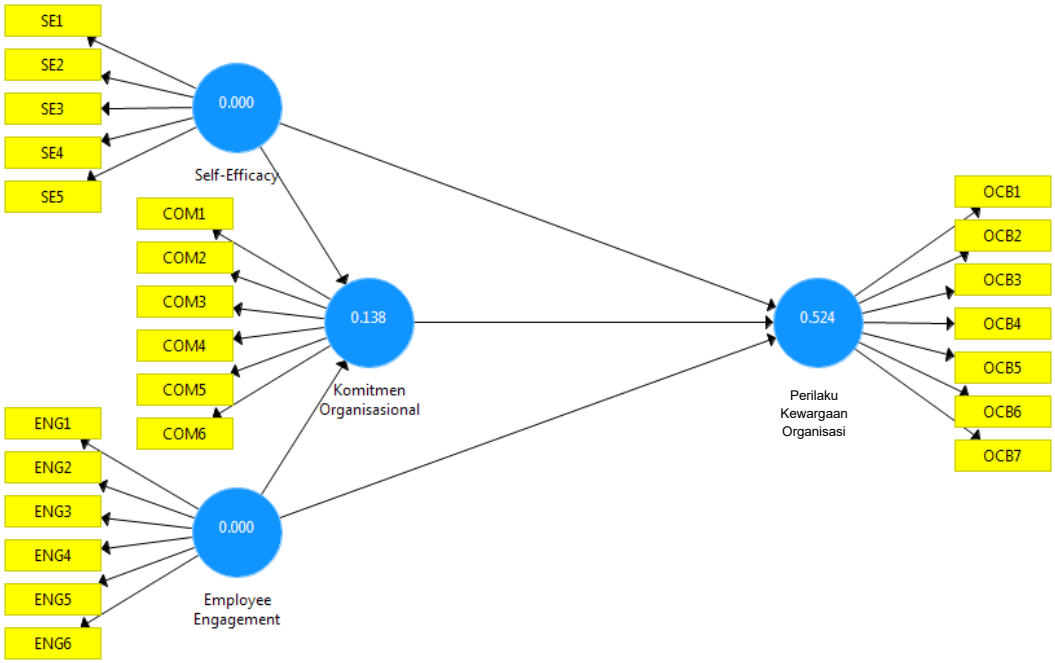
Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan nilai R-*Square* dari variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,191, nilai tersebut artinya bahwa variabel Komitmen Organisasional dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 19,1% dan sisanya 80,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai R-*Square* dari variabel Perilaku Kewargaan Organisasi sebesar 0,767, nilai tersebut artinya bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 76,7% dan sisanya 23,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2.2.2 *Predictive Relevance* (Q-*Square*)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai Q-*square*. Jika nilai Q-*square* > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q-*square* < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-*Square predictive relevance* untuk model struktural, megukur seberapa baik nilai onservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 4. 2 Predictive Relevance

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4. 8 *Predictive Relevance*

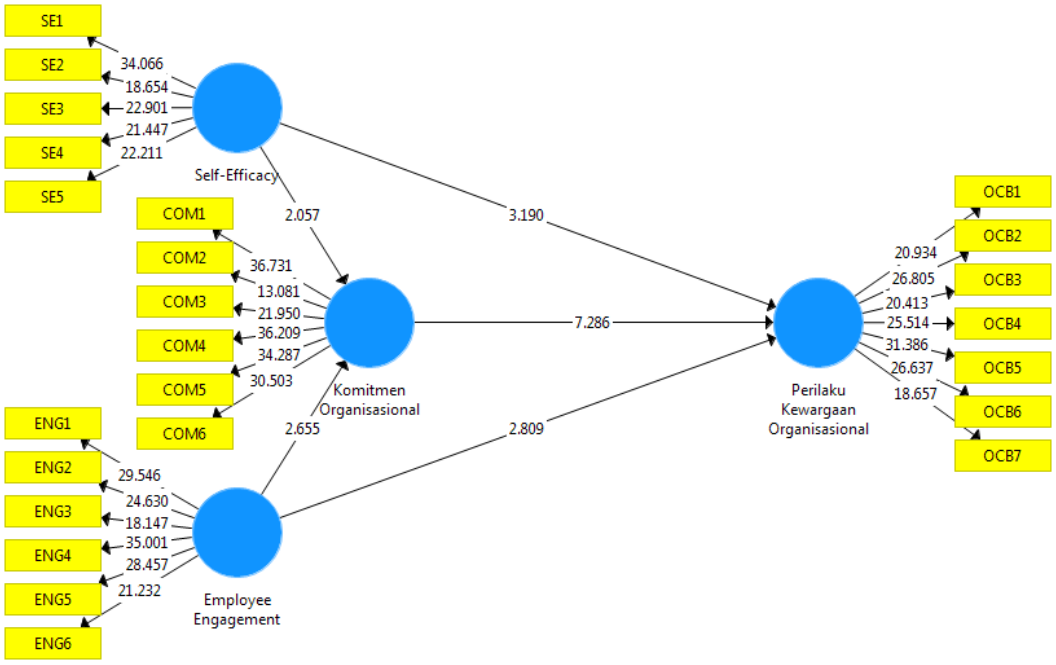
Variabel	Q^2 (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Komitmen Organisasional	0.138	Memiliki nilai predictive relevance
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.524	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q-*square* pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q-*square* > 0 (nol).

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalag jika *p value* < 0,05 (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic > 1,960, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut penjelasan secara lengkap mengenai pengujian hipotesis:



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 4. 3 Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 9 Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Employee Engagement -> Komitmen Organisasional	0.247	2.655	0.008
Employee Engagement -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0.197	2.809	0.005
Komitmen Organisasional -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0.673	7.286	0.000
Self-efficacy -> Komitmen Organisasional	0.308	2.057	0.040
Self-efficacy -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0.234	3.190	0.002
Employee Engagement -> Komitmen Organisasional -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0.166	2.228	0.026
Self-efficacy -> Komitmen Organisasional -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0.207	2.268	0.024

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootsrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PL *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.**

   Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.234 nilai *p-values* sebesar 0,002 < 0,05 dan t-statistik sebesar 3.190 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* Berpengaruh Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Self-Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi" **diterima.**

2. **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.**

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.197 nilai *p-values* sebesar 0,005 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.809 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Employee Engagement* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi" **diterima.**

3. **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.673 nilai *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik sebesar 7.286 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi" **diterima.**

4. **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional.**

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional menunjukkan nilai koefisien sebesar

0.308 nilai *p-values* sebesar 0,040 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.057 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Self-Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional" **diterima.**

5. **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional.**

Hasil pengujian hipotesis kelima yakni Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasional menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.247 nilai *p-values* sebesar 0,008 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.655 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "*Employee Engagement* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional" **diterima.**

6. **Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional.**

Hasil pengujian hipotesis keenam yakni Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.207 nilai *p-values* sebesar 0,024 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.268 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* Berpengaruh Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa "Komitmen Organisasional

Mampu Memediasi Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi" **diterima.**

7. **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional.**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh yakni Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.166 nilai *p-values* sebesar 0,026 < 0,05 dan t-statistik sebesar 2.228 > 1,960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **"**Komitmen Organisasional Mampu Memediasi Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi" **diterima.**

4.4 Pembahasan Penelitian

1) *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kewargaan organisasi (PKO). Penelitian Bahtiar (2023) menunjukkan bahwa di sektor industri pertambangan dan energi mineral, para pekerja dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan tindakan yang melampaui tuntutan pekerjaan. Mereka merasa lebih mampu

dalam mengelola tantangan pekerjaan yang kompleks dan berisiko tinggi, sehingga lebih mudah terlibat dalam perilaku prososial di luar deskripsi kerja formal. Hal ini menegaskan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor penting yang mendorong keterlibatan lebih besar dalam PKO di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri pertambangan. Relevansi dengan penelitian ini adalah bahwa *self-efficacy* di PT Geoservices Banjarbaru kemungkinan besar memengaruhi keterlibatan pekerja dalam PKO, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks dan berisiko tinggi.

Penelitian Choong *et al*. (2020) juga mendukung temuan ini, di mana *self-efficacy* ditemukan sebagai prediktor kuat PKO dalam berbagai sektor industri, termasuk pertambangan. Para peneliti menggarisbawahi bahwa pekerja yang yakin akan kemampuan mereka tidak hanya menunjukkan kinerja yang lebih baik tetapi juga cenderung membantu rekan kerja mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan sukarela di tempat kerja. Konteks industri pertambangan yang penuh dengan tantangan fisik dan mental menuntut individu dengan keyakinan diri yang kuat untuk memastikan operasi berjalan lancar dan efisien. Kepercayaan diri ini tidak hanya memperkuat kinerja individu tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap budaya organisasi yang kooperatif dan suportif. Relevansinya dalam penelitian ini adalah bahwa pekerja di PT Geoservices Banjarbaru yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan cenderung berperilaku lebih prososial, yang pada gilirannya mendukung budaya organisasi yang lebih kolaboratif.

Selain itu, Yaakobi & Weisberg (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memediasi hubungan antara berbagai variabel psikologis dan PKO, terutama dalam konteks industri yang padat risiko seperti pertambangan dan energi mineral. Ketika pekerja merasa lebih yakin dengan kemampuan mereka, mereka lebih termotivasi untuk melibatkan diri dalam perilaku kewargaan yang bermanfaat bagi perusahaan, termasuk tindakan yang mendukung keamanan dan efisiensi operasional. *Self-efficacy* yang tinggi membantu pekerja untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih optimis, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada kepentingan bersama dalam industri yang berisiko tinggi ini. Dalam konteks PT Geoservices Banjarbaru, relevansinya adalah *self-efficacy* kemungkinan menjadi faktor penting yang memediasi keterlibatan karyawan dalam PKO, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan risiko tinggi.

2) *Employee Engagement* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Employee engagement atau keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO), khususnya di sektor industri pertambangan dan energi mineral. Hermawan *et al*. (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, yang terlihat dari tingginya intensitas perilaku kewargaan. Dalam konteks industri pertambangan, karyawan yang engaged memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif membantu rekan kerja dan

berkontribusi dalam peningkatan keselamatan kerja, karena mereka merasa bahwa keberhasilan perusahaan adalah tanggung jawab bersama. Relevansi bagi PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan PKO, sehingga mendukung keamanan dan efisiensi operasional dalam lingkungan yang penuh risiko.

Selanjutnya, Farid *et al*. (2019) juga menemukan bahwa *employee engagement* berperan penting dalam meningkatkan PKO, terutama di lingkungan kerja yang menuntut seperti industri energi mineral. Para peneliti ini menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam tugas-tugas mereka akan cenderung melakukan lebih dari sekadar kewajiban formal, termasuk menjaga keharmonisan di tempat kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif. Dalam industri pertambangan, di mana kolaborasi tim dan saling mendukung menjadi kunci, keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan keamanan operasional perusahaan. Dalam konteks PT Geoservices Banjarbaru, keterlibatan karyawan yang tinggi sangat relevan karena dapat meningkatkan kolaborasi tim dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang efisien dan harmonis.

Alshaanabani *et al*. (2021) juga menekankan pentingnya *employee engagement* sebagai faktor pendorong PKO. Mereka menunjukkan bahwa karyawan yang engaged merasa memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan dan rekan-rekannya, sehingga cenderung untuk terlibat dalam perilaku altruistik dan mendukung sesama karyawan. Dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral yang penuh dengan tantangan dan risiko,

keterlibatan karyawan yang tinggi menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan kooperatif. Dengan keterlibatan ini, karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas mereka tetapi juga berperan aktif dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan. Relevansinya bagi PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, aman, dan produktif, yang sangat penting dalam industri dengan risiko tinggi seperti pertambangan.

3) Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (PKO), terutama dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral. Grego-Planer (2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung menunjukkan PKO yang lebih besar. Mereka lebih bersedia untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sukarela, dan menjalankan tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka. Dalam industri pertambangan yang sarat tantangan, komitmen terhadap organisasi mendorong karyawan untuk bekerja secara kolektif guna mencapai tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien. Relevansi bagi PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa komitmen organisasional yang kuat dapat mendorong karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan efisien.

Penelitian Donglong *et al*. (2020) juga menemukan hubungan kuat antara komitmen organisasional dan PKO. Dalam konteks industri yang berisiko tinggi seperti pertambangan dan energi mineral, karyawan yang memiliki komitmen emosional terhadap perusahaan cenderung lebih berinvestasi dalam keberhasilan jangka panjang organisasi (Yuza & Linando, 2024). Mereka menunjukkan perilaku altruistik dan membantu dalam menjaga kelancaran operasional, meskipun tantangan besar dihadapi. Komitmen ini memperkuat kesadaran karyawan akan pentingnya kerja sama dan solidaritas dalam menjaga keselamatan dan produktivitas di tempat kerja. Relevansinya di PT Geoservices Banjarbaru, komitmen emosional ini akan mendukung karyawan untuk lebih kolaboratif dalam menjaga keselamatan dan produktivitas operasional, yang sangat penting di industri yang penuh tantangan.

Tjahjono *et al*. (2018) memperluas pemahaman ini dengan menekankan bahwa komitmen organisasional tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga memperkuat perilaku kewargaan organisasi (PKO), terutama dalam lingkungan industri berat seperti pertambangan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah, bekerja sama dengan rekan kerja, dan menjaga standar keselamatan yang tinggi. Dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral, komitmen terhadap perusahaan berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada keselamatan dan keberlanjutan operasional. Relevansi untuk PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa komitmen afektif yang tinggi

di antara karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan aman, yang merupakan elemen penting bagi keberhasilan operasional di sektor pertambangan.

4) *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional

Self-efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, khususnya di sektor industri pertambangan dan energi mineral. Penelitian Orgambidez *et al*. (2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dalam industri pertambangan, di mana pekerjaan yang penuh risiko membutuhkan keterampilan dan keyakinan diri, karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi merasa lebih mampu menghadapi tantangan. Keyakinan ini mendorong mereka untuk lebih terlibat secara emosional dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Relevansi bagi PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa peningkatan *self-efficacy* di antara karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang penting dalam lingkungan kerja yang penuh risiko seperti industri pertambangan.

Demir (2020) juga menemukan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses lebih cenderung

merasa memiliki koneksi yang kuat dengan organisasi. Dalam konteks industri energi mineral, di mana karyawan sering kali menghadapi tekanan tinggi, *self-efficacy* membantu mereka untuk tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga memperkuat ikatan emosional mereka dengan perusahaan, yang berkontribusi pada retensi karyawan dan penurunan turnover. Relevansinya di PT Geoservices Banjarbaru, *self-efficacy* dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dengan meningkatkan loyalitas dan mengurangi perpindahan karyawan, yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan operasional.

Penelitian Liu (2019) menegaskan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan membangun keyakinan diri karyawan dalam mengatasi berbagai situasi sulit di tempat kerja. Dalam industri pertambangan yang sarat risiko, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, yang mendorong mereka untuk berkomitmen lebih besar pada organisasi. Keyakinan akan kemampuan diri mereka menciptakan hubungan yang lebih kuat dengan perusahaan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan keselamatan kerja secara keseluruhan. Relevansi bagi PT Geoservices Banjarbaru adalah bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat hubungan karyawan dengan perusahaan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta memastikan keselamatan dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang penuh risiko.

5) *Employee Engagement* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Employee engagement atau keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, terutama dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral. Rameshkumar (2020) menemukan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dalam sektor pertambangan yang penuh risiko dan tantangan, keterlibatan karyawan sangat penting untuk memastikan keselamatan dan efisiensi operasional. Karyawan yang engaged tidak hanya fokus pada tugas mereka tetapi juga merasa memiliki hubungan emosional dengan perusahaan, yang memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi dalam industri pertambangan dan energi mineral dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasional. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT Geoservices Banjarbaru perlu memprioritaskan strategi yang meningkatkan keterlibatan emosional dan kognitif karyawan untuk memperkuat loyalitas dan keselamatan di lingkungan kerja yang penuh risiko.

Sahni (2019) juga mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional, terutama di lingkungan industri yang penuh tekanan. Dalam konteks energi mineral, di mana operasi sering kali berlangsung dalam kondisi kerja yang sulit dan berbahaya, keterlibatan karyawan menjadi kunci untuk

memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat lebih cenderung berinvestasi dalam keberhasilan organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi turnover dalam industri energi mineral, PT Geoservices Banjarbaru harus mengimplementasikan kebijakan dan praktek yang meningkatkan keterlibatan karyawan. Investasi dalam program-program keterlibatan karyawan dapat menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan perusahaan dan memastikan keberhasilan jangka panjang.

Penelitian Park *et al*. (2022) menggarisbawahi bahwa keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara faktor-faktor organisasi dan komitmen organisasional. Dalam industri pertambangan dan energi mineral, karyawan yang engaged merasa lebih termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan perusahaan dan memperkuat hubungan mereka dengan organisasi. Tingkat keterlibatan yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini pada gilirannya memperkuat komitmen organisasional dan menciptakan budaya kerja yang lebih stabil dan produktif. PT Geoservices Banjarbaru perlu fokus pada meningkatkan keterlibatan karyawan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan komitmen organisasional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi karyawan, perusahaan dapat

memperkuat komitmen organisasional dan menciptakan budaya kerja yang stabil serta produktif.

6) Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Komitmen organisasional memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *self-efficacy* dan perilaku kewargaan organisasi (PKO), khususnya dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral. Penelitian Na-Nan *et al*. (2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi tidak hanya merasa lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka, tetapi juga memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Komitmen ini kemudian mendorong mereka untuk menunjukkan PKO, seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi dalam kegiatan sukarela yang meningkatkan keselamatan dan efisiensi operasional di industri yang penuh risiko seperti pertambangan. Untuk meningkatkan PKO di PT Geoservices Banjarbaru, penting untuk mengembangkan program yang memperkuat *self-efficacy* karyawan. Meningkatkan kepercayaan diri karyawan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih banyak dalam kegiatan yang mendukung keselamatan dan efisiensi operasional.

Azila-Gbettor *et al*. (2020) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki efek tidak langsung terhadap PKO melalui komitmen organisasional. Ketika karyawan percaya pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan

pekerjaan, mereka cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral, komitmen ini penting karena memperkuat hubungan antara kepercayaan diri karyawan dan kecenderungan mereka untuk berkontribusi di luar tugas formal mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. PT Geoservices Banjarbaru harus fokus pada peningkatan *self-efficacy* karyawan untuk memperkuat komitmen organisasional mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang membangun kepercayaan diri dapat memperbesar kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam PKO, meningkatkan kolaborasi dan produktivitas di lingkungan kerja.

Tan *et al*. (2019) juga menekankan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap PKO dengan memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Dalam industri pertambangan, di mana keselamatan dan efisiensi operasional sangat penting, *self-efficacy* yang tinggi tidak hanya mendorong karyawan untuk percaya pada kemampuan mereka, tetapi juga meningkatkan komitmen mereka untuk terlibat dalam perilaku kewargaan yang mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Komitmen organisasional memungkinkan karyawan untuk menghubungkan keyakinan diri mereka dengan kontribusi positif yang mereka berikan terhadap organisasi, sehingga memperkuat dampak *self-efficacy* terhadap PKO. Untuk memaksimalkan dampak *self-efficacy* terhadap PKO di PT Geoservices Banjarbaru, perusahaan harus memperkuat komitmen organisasional karyawan.

Menciptakan lingkungan yang mendukung dan mengakui kontribusi karyawan dapat memperkuat hubungan emosional mereka dengan perusahaan dan meningkatkan partisipasi dalam PKO, yang esensial untuk keberhasilan jangka panjang dalam industri pertambangan.

7) Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan Antara *Employee Engagement* Dan Perilaku Kewargaan Organisasi

Komitmen organisasional berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *employee engagement* dan perilaku kewargaan organsisasi (PKO), khususnya dalam industri pertambangan dan energi mineral. Penelitian Na-Nan *et al*. (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Komitmen ini kemudian berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan, seperti membantu rekan kerja, melampaui tugas formal, dan menjaga keselamatan operasional, yang sangat penting dalam industri yang berisiko tinggi seperti pertambangan. Untuk meningkatkan PKO di PT Geoservices Banjarbaru, penting untuk fokus pada meningkatkan employee engagement. Dengan mengelola keterlibatan karyawan secara emosional dan psikologis, perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan. Hal ini akan memotivasi mereka untuk menunjukkan PKO yang mendukung keselamatan dan efisiensi operasional, yang krusial dalam konteks industri pertambangan.

Siswadi *et al*. (2023) menemukan bahwa keterlibatan karyawan secara signifikan meningkatkan PKO melalui peningkatan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasa terlibat dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung mengembangkan komitmen emosional yang lebih besar terhadap perusahaan. Dalam konteks industri energi mineral, karyawan yang berkomitmen kuat akan lebih terdorong untuk terlibat dalam perilaku prososial yang mendukung keberhasilan tim dan operasional yang aman dan efisien. Komitmen organisasional ini memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan dan kecenderungan mereka untuk berkontribusi di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Untuk meningkatkan PKO di PT Geoservices Banjarbaru, penting untuk fokus pada meningkatkan employee engagement. Dengan mengelola keterlibatan karyawan secara emosional dan psikologis, perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan. Hal ini akan memotivasi mereka untuk menunjukkan PKO yang mendukung keselamatan dan efisiensi operasional, yang krusial dalam konteks industri pertambangan.

Penelitian Heydari *et al*. (2019) menekankan pentingnya komitmen organisasional dalam memediasi dampak *employee engagement* terhadap PKO. Dalam industri pertambangan, karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada perilaku kewargaan yang mendukung tujuan perusahaan. Komitmen terhadap organisasi memungkinkan keterlibatan karyawan untuk diterjemahkan menjadi tindakan nyata yang mendukung kolaborasi tim, keselamatan kerja, dan produktivitas jangka panjang, menciptakan lingkungan kerja yang lebih

harmonis dan berorientasi pada keberhasilan bersama. Untuk meningkatkan PKO di PT Geoservices Banjarbaru, penting untuk fokus pada meningkatkan employee engagement. Dengan mengelola keterlibatan karyawan secara emosional dan psikologis, perusahaan dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan. Hal ini akan memotivasi mereka untuk menunjukkan PKO yang mendukung keselamatan dan efisiensi operasional, yang krusial dalam konteks industri pertambangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berikut adalah kesimpulan penelitian berdasarkan pembahasan yang diberikan, dengan fokus pada PT Geoservices:

1. Komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk mendorong perilaku kewargaan yang positif. PT Geoservices perlu terus mengembangkan program-program yang meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, seperti program pengembangan karier dan pengakuan kontribusi.
2. *Self-efficacy*, atau keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka, memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi maupun melalui komitmen organisasional. PT Geoservices perlu fokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, yang akan berdampak positif pada komitmen dan perilaku prososial.
3. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi. PT Geoservices harus meningkatkan upaya untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui lingkungan kerja yang inklusif dan penghargaan terhadap kontribusi individu, yang akan memperkuat komitmen dan perilaku proaktif karyawan.

4. Meskipun pengaruh *employee engagement* terhadap perilaku kewargaan organisasi signifikan, pengaruh ini menjadi lebih lemah ketika dimediasi oleh komitmen organisasional. PT Geoservices dapat memperkuat hubungan ini dengan memperdalam inisiatif yang memupuk keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap perusahaan.
5. *Self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap baik komitmen organisasional maupun perilaku kewargaan organisasi. PT Geoservices perlu mengarahkan perhatiannya pada peningkatan *self-efficacy* karyawan melalui program pengembangan keterampilan dan mentoring, yang akan mendukung peningkatan keseluruhan kinerja dan budaya kerja yang lebih kolaboratif.

5.2 Saran Penelitian

1. PT Geoservices harus mengembangkan dan menerapkan program-program yang dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan. Ini bisa termasuk inisiatif seperti program penghargaan untuk pencapaian karyawan, peluang pengembangan karier yang jelas, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Program ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan mendorong perilaku kewargaan yang lebih besar.
2. Untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan, PT Geoservices perlu menyusun dan melaksanakan program pelatihan. Menyediakan pelatihan yang komprehensif dan peluang untuk menghadapi tantangan baru dapat membantu meningkatkan keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan mereka. Ini akan

berdampak positif pada komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi.

3. PT Geoservices harus meningkatkan *employee engagement* dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Program kesejahteraan karyawan, seperti dukungan kesehatan mental dan fisik, serta kegiatan sosial di tempat kerja, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan yang tinggi akan mendukung peningkatan komitmen dan perilaku kewargaan yang positif.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya fokus pada analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana komitmen organisasional mempengaruhi kinerja individu dan hasil kerja di industri pertambangan dan energi mineral. Studi ini bisa mengeksplorasi bagaimana berbagai aspek komitmen organisasional berkontribusi pada hasil kerja dan keselamatan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas program-program pengembangan yang ada.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *employee engagement*, *self-efficacy*, komitmen organisasional, dan perilaku kewargaan organisasi dalam konteks industri pertambangan dan energi mineral. Pertama, penelitian ini terutama menggunakan data dari satu perusahaan, yaitu PT Geoservices, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili variasi dalam industri pertambangan dan energi mineral secara umum. Oleh karena itu,

generalisasi hasil ke konteks industri yang lebih luas harus dilakukan dengan hati-hati. Kedua, meskipun model ini telah mempertimbangkan variabel-variabel utama, ada kemungkinan bahwa faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah juga dapat mempengaruhi hubungan yang diteliti, namun tidak dijelajahi dalam penelitian ini. Ketiga, penggunaan metode PLS dan *bootstrapping* memberikan wawasan yang mendalam, namun teknik ini juga memiliki keterbatasan dalam hal pengukuran variabel laten dan ketergantungan pada ukuran sampel yang cukup besar untuk validitas hasil. Terakhir, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor individu seperti usia, tingkat pendidikan, atau pengalaman kerja yang dapat memengaruhi *self-efficacy* dan komitmen organisasional. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan dari sektor yang berbeda, mengintegrasikan faktor eksternal, serta mengeksplorasi dimensi individu yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

5.4 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial untuk PT Geoservices berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlunya fokus pada peningkatan *self-efficacy* dan *employee engagement* sebagai strategi utama untuk memperkuat komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi. Manajemen harus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang meningkatkan keyakinan diri karyawan serta keterlibatan emosional mereka dalam pekerjaan. Meningkatkan rasa percaya diri karyawan melalui pelatihan dan dukungan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam

perilaku prososial di tempat kerja. Selain itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi lebih dalam, sehingga memperkuat keselamatan operasional dan efisiensi. Implementasi strategi-strategi ini dapat membantu PT Geoservices dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dan menciptakan budaya kerja yang lebih kooperatif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, T. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan Pada Pt. Putra Saluyu Di Kabupaten Sumedang* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Afsar, B., & Masood, M. (2018). *Transformational leadership, creative self-fficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses*. *The Journal of Applied Behavioral Science, 54*(1), 36-61.

Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment, and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers. *Leadership in Health Services, 24*(3), 228-237.

Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(5), 657-681.

Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on PKO in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: *Employee engagement* and affective commitment as mediators. *Sustainability*, *13*(14), 7800.

Anfajaya, M. A., & Rahayu, A. (2020, January). The role of self-efficacy in organizational citizenship behavior. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 108-111). Atlantis Press.

Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, *5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.1425

Anggraini, C. M. L., & Mansyur, A. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dan Efikasi Diri Pada Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(1), 717-725.

Anggraini, C. M. L., & Mansyur, A. (2023). Peran komitmen organisasi Dan Efikasi diri pada *PKO*. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, *7*(1), 717–725. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.7060

Azila-Gbettor, E. M., Atatsi, E. A., Mensah, C., & Abiemo, M. K. (2020). Self-esteem, organizational citizenship behavior and commitment among university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *12*(5), 975-991.

Bahtiar, B. (2023). The effect of *self-efficacy* on organizational citizenship behavior of science teacher candidates in technology-based learning. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, *9*(1), 390-401.

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy*: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

Bantha, T., & Sahni, S. P. (2021). The relation of servant leadership with followers' organizational citizenship behaviour (OCB): mediating role of generalized self-efficacy (GSE) and organization–based self-esteem (OBSE). *Industrial and Commercial Training*, *53*(4), 331-342.

Cahill, C., Connolly, J., Appleton, S., & White, M. J. (2024). Perspectives of Children and Adolescents on Engaging With a Web-Based Mental Health Program: Focus Group Study. *JMIR Pediatrics and Parenting*, *7*, e48910.

Carasco-Saul, M., Kim, W., & Kim, T.B. (2015). Leadership and Employee Engagement. *Human Resource Development Review, 14*, 38 - 63.

Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Candrasa, L., Sinurat, M., Ilham, R. N., & Saputra, J. (2021). Factors that affect competence and affective commitment and its implication on job performance: a case study of Stie Medan, Indonesia. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Vol. 12, pp. 4863-4870).

Choong, Y. O., Ng, L. P., Ai Na, S., & Tan, C. E. (2020). The role of teachers' *Self-efficacy* between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers. *Personnel Review*, *49*(3), 864-886.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

Dalimunthe, L., & Iwan Zuanda, M. (2020). Pengaruh *Self-efficacy*, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap *PKO* Pada

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *1*(1), 114–126. https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.248

Demır, S. (2020). The role of *self-efficacy* in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, *20*(85), 205-224.

Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, *21*, 167-179.

Ekowati, Y., Hidayah, S., & Handayani, S. B. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Phapros Tbk Wilayah Jateng DIY. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 43-55.

Erdal, N., & Altındag, E. (2020). Research on the effects of job satisfaction on organizational trust and organizational citizenship in health workers: a case study of university hospitals. *Journal of Management Marketing and Logistics*, *7*(3), 124-142.

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), 1731.

Gerbino, M. (2020). Self-efficacy. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Personality Processes and Individual Differences*, 387-391.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.*

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and *PKO*s in the public and private sectors. *Sustainability*, *11*(22), 6395.

Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management*, *3*(8), 148-156.

Haj, Z. N., Pangestu, M. D., & Emilisa, N. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior of Hospitality Employees in West Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(17), 711-729.

Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of *Self-efficacy* in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, *27*(1), 75–97.

Hasan, M. I. (2002) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor*: Ghalia Indonesia.

Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational citizenship behavior and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(12), 1089-1097.

Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). *PKO* and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(12), 1089-1097.

Heydari, M. D., & Lai, K. K. (2019). The Effect *employee* commitment on service performance through a mediating function of organizational citizenship behaviour using servqual and collaborative filtering modeling: Evidence from china's hospitality industry. *J. Tour. Hosp*, *8*, 2167-0269.

Ihwan, I., & Rosmawanti, N. (2015). Aplikasi monitoring kargo batubara pada pt. Geoservices banjarbaru. *PROGRESIF*, *11*(2), 1153–1226. https://doi.org/10.35889/progresif.v11i2.205

Khaola, P., & Rambe, P. (2021). The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: The role of organisational justice and affective commitment. *Management Research Review*, *44*(3), 381-398.

Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap *PKO* (PKO) pt x bandung. *Jurnal Manajemen*, *15*(1).

Kusumawati, W., & Linando, J. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. *Jurnal*

Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan), *8*(Agustus), 657–667. https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(2), 94–103. https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937

Linando, J. A. (2021). *Manajemen kinerja: Konsep praktis & perspektif Islam*. UPP STIM YKPN.

Liu, E. (2019). Occupational *Self-efficacy*, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *47*(8), 1-7.

Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Stimulating *PKO* by applying organizational commitment and satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, *2*(2), 20-27.

Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior PT sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *4*(2), 251–263. https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011

Maurer, T. J. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, *27*(2),

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, *11*(3), 299–326.

Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). The promise of engagement. In *A research agenda for employee engagement in a changing world of work* (pp. 3-17). Edward Elgar Publishing.

Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of *self-efficacy* and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(3), 170. https://doi.org/10.3390/joitmc7030170

Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal.*

Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(6), 439–447.

Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses &Amp; Hasil Belajar Matematika (the impact of *self-efficacy* on mathematics learning processes and outcomes). *Journal on Teacher Education*, *1*(2), 26–32. https://doi.org/10.31004/jote.v1i2.514

Novianti, E., & Anggarani, A. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Pko* Yang Dimediasi Oleh *Employee Engagement*. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *2*(4).

Nursalita, D., & Soliha, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap *PKO* pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), *7*(3), 4408–4421. https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9082

Orgambídez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International nursing review*, *66*(3), 381-388.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). *A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior*. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.

Organ, D.W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior:* The Good Soldier Syndrome Heath, Lexington, MA.

Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of *Employee engagement*. *European Journal of Training and Development*, *46*(9), 920-936.

Quality, occupational healty and safety policy; environmental protection; security policy and business ethic code. (2023). PT Geoservices. https://www.geoservices.co.id/about-us

Rahayu, A. (2022) *Ukuran Pemusatan Data.* Available at: https://binus.ac.id/malang/2022/04/ukuran-pemusatan-data/ (Accessed: 18 June 2024).

Rahmisyari, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada kantor Kepolisisan Daerah Gorontalo. *Jurnal Sosial Teknologi*, *2*(9), 792–799.

https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i9.411

Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment–A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, *36*(3), 105-112.

Rameshkumar, M. (2020). *Employee engagement* as an antecedent of organizational commitment–A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, *36*(3), 105-112.

Rao, M.S. (2017). Innovative tools and techniques to ensure effective employee engagement. *Industrial and Commercial Training, 49*, 127-131.

Ridwan, M. (2020). Analysis of organizational commitment through OCB on employee performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, *1*(4), 543-555.

Robbin & Judge. (2015). *Organizational Behavior Issue 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Roscoe, J. . (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. New York: Holt Rinehart and Winston.

Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, *13*(2), 285.

Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, *6*(1), 19–38.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.

Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management, 56*(6), 953–977.

Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and organizational citizenship behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *16*(1), 73-82.

Solissa, J. T., Latuihamallo, J., & Lewaherilla, N. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 11–22. https://doi.org/10.30598/manis.6.1.11-22

Suratno, S., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Anagement Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(4), 3773–3784. https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1630

Syabarrudin, A., Eliyana, A., & Naimah, J. (2020). Does employees' self-efficacy drive their organizational commitment?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(4).

Tan, J. X., Cham, T. H., Zawawi, D., & Aziz, Y. A. (2019). Antecedents of organizational citizenship behavior and the mediating effect of organization commitment in the hotel industry. *Asian J. Bus. Res*, *9*(2), 121.

Tjahjono, H, K., Fajar, P., Majang, P. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 11*(2), 217.

Verawati, E. (2022). Analisis efikasi diri terhadap organizational citizenship (OCB) dan pengaruhnya bagi guru di pondok pesantren al-huda bojong gintung. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *9*(1), 154–161.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617.

Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2020). *PKO* predicts quality, creativity, and efficiency performance: The roles of occupational and collective efficacies. *Frontiers in psychology*, *11*, 758.

Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, *3*(3), 547-565.

Yuza, H. P., & Linando, J. A. (2024). Analysis of Work Life Balance Of Employees In Mining Company PT. Pertamina Hulu Rokan. *IJEBIR: International Journla of Economic, Bussiness and Innovation Research*, *03*(06), 2024.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods*. Cengage Learning.

LAMPIRAN

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN (30 RESPONDEN)

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	Total X1	ENG1	ENG2	ENG3	ENG4	ENG5	ENG6	Total X2	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	Total Z	PKO1	PKO2	PKO3	PKO4	PKO5	PKO6	PKO7	Total Y
4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27
1	2	2	2	2	9	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	4	4	4	4	27

2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	2	2	3	2	16
2	2	2	2	2	10	3	2	2	3	2	2	14	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	20	2	1	1	1	1	1	17	3	3	3	3	4	4	20	2	2	1	1	2	2	2	12
3	3	2	3	2	13	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14
4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	3	3	4	18	1	1	1	1	1	1	16	3	2	3	3	2	2	15	4	4	4	3	4	4	3	26
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	2	16	3	4	3	3	4	4	21	2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	4	4	4	18	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	3	2	11	4	4	4	4	4	3	23	3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	4	28

3	3	4	3	4	17	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	2	2	2	15	2	2	3	2	3	3	2	17
3	3	4	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	3	2	3	3	3	3	3	20
1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	13	4	3	4	4	4	4	23	3	3	2	2	3	3	3	19
2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	17	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	4	4	4	4	26
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	2	3	3	3	20
2	1	2	2	1	8	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	2	3	3	3	18
1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	2	19
2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	2	16	3	4	4	4	3	3	21	4	3	4	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	4	4	21	2	2	2	2	3	3	2	16
2	2	2	3	2	11	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	4	3	3	4	25
2	2	2	3	2	11	3	2	3	3	2	3	16	2	3	2	2	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	19

2	2	2	2	2	10	3	4	3	3	3	4	20	4	4	3	3	4	4	22	3	3	2	3	3	2	2	18
3	3	2	2	2	12	3	3	4	3	4	4	21	3	2	2	2	2	2	13	4	3	4	4	3	3	4	25
2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	4	3	4	3	4	4	4	26
2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	2	1	1	2	11
4	4	3	4	3	18	1	1	1	2	1	1	7	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	2	20
3	4	4	4	4	19	3	2	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	13	2	3	3	2	2	2	2	16

DATA UJI HIPOTESIS PENELITIAN (60 RESPONDEN)

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	ENG1	ENG2	ENG3	ENG4	ENG5	ENG6	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	PKO1	PKO2	PKO3	PKO4	PKO5	PKO6	PKO7
3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3

3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2
3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2

4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4

2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4
4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3

LAMPIRAN. UJI VALIDITAS RELIABILITAS X1

Correlations

		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	TotalX1
SE1	Pearson Correlation	1	.929**	.795**	.780**	.792**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SE2	Pearson Correlation	.929**	1	.827**	.807**	.867**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SE3	Pearson Correlation	.795**	.827**	1	.808**	.923**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SE4	Pearson Correlation	.780**	.807**	.808**	1	.824**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
SE5	Pearson Correlation	.792**	.867**	.923**	.824**	1	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	.926**	.953**	.934**	.900**	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	5

LAMPIRAN. UJI VALIDITAS RELIABILITAS X2

Correlations

		ENG1	ENG2	ENG3	ENG4	ENG5	ENG6	TotalX2
ENG1	Pearson Correlation	1	.677**	.746**	.682**	.712**	.665**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ENG2	Pearson Correlation	.677**	1	.835**	.853**	.846**	.716**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ENG3	Pearson Correlation	.746**	.835**	1	.829**	.899**	.734**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ENG4	Pearson Correlation	.682**	.853**	.829**	1	.786**	.572**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ENG5	Pearson Correlation	.712**	.846**	.899**	.786**	1	.660**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ENG6	Pearson Correlation	.665**	.716**	.734**	.572**	.660**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.841**	.922**	.948**	.878**	.921**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

LAMPIRAN. UJI VALIDITAS RELIABILITAS Z

Correlations

		COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	TotalZ
COM1	Pearson Correlation	1	.595**	.762**	.621**	.699**	.718**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
COM2	Pearson Correlation	.595**	1	.712**	.480**	.656**	.625**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.007	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
COM3	Pearson Correlation	.762**	.712**	1	.678**	.588**	.559**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
COM4	Pearson Correlation	.621**	.480**	.678**	1	.614**	.634**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
COM5	Pearson Correlation	.699**	.656**	.588**	.614**	1	.952**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
COM6	Pearson Correlation	.718**	.625**	.559**	.634**	.952**	1	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalZ	Pearson Correlation	.862**	.798**	.840**	.793**	.893**	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

LAMPIRAN. UJI VALIDITAS RELIABILITAS Y

Correlations

		PKO1	PKO2	PKO3	PKO4	PKO5	PKO6	PKO7	TotalY
PKO1	Pearson Correlation	1	.708**	.784**	.768**	.702**	.718**	.797**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO2	Pearson Correlation	.708**	1	.629**	.669**	.728**	.696**	.615**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO3	Pearson Correlation	.784**	.629**	1	.764**	.596**	.619**	.663**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO4	Pearson Correlation	.768**	.669**	.764**	1	.658**	.632**	.765**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO5	Pearson Correlation	.702**	.728**	.596**	.658**	1	.904**	.765**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO6	Pearson Correlation	.718**	.696**	.619**	.632**	.904**	1	.734**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
PKO7	Pearson Correlation	.797**	.615**	.663**	.765**	.765**	.734**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalY	Pearson Correlation	.903**	.829**	.840**	.872**	.876**	.868**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	7

LAMPIRAN DESCRIPTIVE PER BUTIR PERTANYAAN VR

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE1	30	1	4	2.57	.971
SE2	30	1	4	2.63	.964
SE3	30	2	4	2.67	.922
SE4	30	2	4	2.77	.817
SE5	30	1	4	2.60	.932
TotalX1	30	8	20	13.23	4.297
ENG1	30	1	4	2.57	.858
ENG2	30	1	4	2.50	.861
ENG3	30	1	4	2.57	.935
ENG4	30	1	4	2.57	.728
ENG5	30	1	4	2.53	.900
ENG6	30	1	4	2.60	.894
TotalX2	30	6	23	15.33	4.604
COM1	30	1	4	2.80	.761
COM2	30	1	4	2.87	.776
COM3	30	1	4	2.80	.761
COM4	30	1	4	2.67	.802
COM5	30	1	4	2.77	.817
COM6	30	1	4	2.77	.858
TotalZ	30	6	24	16.67	4.046
PKO1	30	2	4	3.07	.740
PKO2	30	1	4	2.83	.747
PKO3	30	1	4	2.90	.845
PKO4	30	1	4	2.77	.817
PKO5	30	1	4	2.93	.740
PKO6	30	1	4	2.97	.718
PKO7	30	2	4	2.87	.776
TotalY	30	11	28	20.33	4.663
Valid N (listwise)	30				

LAMPIRAN. PERSENTASE PERBUTIR PERTANYAAN VR

SE1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	14	46.7	46.7	56.7
	3	6	20.0	20.0	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

SE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	15	50.0	50.0	56.7
	3	5	16.7	16.7	73.3
	4	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

SE3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	63.3	63.3	63.3
	3	2	6.7	6.7	70.0
	4	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

SE4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	46.7	46.7	46.7
	3	9	30.0	30.0	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

SE5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	18	60.0	60.0	63.3
	3	3	10.0	10.0	73.3
	4	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	11	36.7	36.7	46.7
	3	12	40.0	40.0	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	13	43.3	43.3	53.3
	3	10	33.3	33.3	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	13.3	13.3	13.3

	2	10	33.3	33.3	46.7
	3	11	36.7	36.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	11	36.7	36.7	43.3
	3	15	50.0	50.0	93.3
	4	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	13.3	13.3	13.3
	2	10	33.3	33.3	46.7
	3	12	40.0	40.0	86.7
	4	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

ENG6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	11	36.7	36.7	46.7
	3	11	36.7	36.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

COM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	9	30.0	30.0	33.3
	3	15	50.0	50.0	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

COM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	8	26.7	26.7	30.0
	3	15	50.0	50.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

COM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	9	30.0	30.0	33.3
	3	15	50.0	50.0	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

COM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	13	43.3	43.3	46.7
	3	11	36.7	36.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0

	Total	30	100.0	100.0	

COM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	11	36.7	36.7	40.0
	3	12	40.0	40.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

COM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	12	40.0	40.0	43.3
	3	10	33.3	33.3	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	23.3	23.3	23.3
	3	14	46.7	46.7	70.0
	4	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3

	2	8	26.7	26.7	30.0
	3	16	53.3	53.3	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	9	30.0	30.0	33.3
	3	12	40.0	40.0	73.3
	4	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	11	36.7	36.7	40.0
	3	12	40.0	40.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	6	20.0	20.0	23.3
	3	17	56.7	56.7	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	5	16.7	16.7	20.0
	3	18	60.0	60.0	80.0
	4	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PKO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	36.7	36.7	36.7
	3	12	40.0	40.0	76.7
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN DESCRIPTIVE PER BUTIR PERTANYAAN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE1	60	1	4	2.92	.850
SE2	60	1	4	3.08	.829
SE3	60	1	4	3.12	.865
SE4	60	2	4	2.87	.676
SE5	60	1	4	2.97	.843
ENG1	60	1	4	2.57	.789
ENG2	60	1	4	2.48	.833
ENG3	60	1	4	2.58	.889
ENG4	60	1	4	2.48	.701
ENG5	60	1	4	2.45	.832
ENG6	60	1	4	2.53	.769
COM1	60	1	4	2.92	.907
COM2	60	1	4	2.98	.833
COM3	60	1	4	2.95	.872
COM4	60	1	4	2.83	.806
COM5	60	1	4	2.92	.907
COM6	60	1	4	2.93	.899
PKO1	60	1	4	2.85	.755
PKO2	60	1	4	2.93	.800
PKO3	60	1	4	2.98	.792
PKO4	60	1	4	3.03	.802
PKO5	60	1	4	3.05	.811
PKO6	60	1	4	2.92	.869
PKO7	60	1	4	3.00	.759
Valid N (listwise)	60				

LAMPIRAN. PERSENTASE PERBUTIR PERTANYAAN

SE1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	21	35.0	35.0	36.7
	3	20	33.3	33.3	70.0
	4	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SE2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	12	20.0	20.0	23.3
	3	25	41.7	41.7	65.0
	4	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SE3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	13	21.7	21.7	25.0
	3	21	35.0	35.0	60.0
	4	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

SE4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	30.0	30.0	30.0
	3	32	53.3	53.3	83.3
	4	10	16.7	16.7	100.0

	Total	60	100.0	100.0	

SE5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.0	5.0	5.0
	2	13	21.7	21.7	26.7
	3	27	45.0	45.0	71.7
	4	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.3	8.3	8.3
	2	22	36.7	36.7	45.0
	3	27	45.0	45.0	90.0
	4	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10.0	10.0	10.0
	2	26	43.3	43.3	53.3
	3	21	35.0	35.0	88.3
	4	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	6	10.0	10.0	10.0
	2	23	38.3	38.3	48.3
	3	21	35.0	35.0	83.3
	4	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.7	6.7	6.7
	2	26	43.3	43.3	50.0
	3	27	45.0	45.0	95.0
	4	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11.7	11.7	11.7
	2	25	41.7	41.7	53.3
	3	22	36.7	36.7	90.0
	4	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ENG6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.3	8.3	8.3
	2	23	38.3	38.3	46.7
	3	27	45.0	45.0	91.7
	4	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.0	5.0	5.0
	2	18	30.0	30.0	35.0
	3	20	33.3	33.3	68.3
	4	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	18	30.0	30.0	31.7
	3	22	36.7	36.7	68.3
	4	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.7	6.7	6.7
	2	12	20.0	20.0	26.7
	3	27	45.0	45.0	71.7
	4	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.0	5.0	5.0
	2	16	26.7	26.7	31.7
	3	29	48.3	48.3	80.0

	4	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.0	5.0	5.0
	2	18	30.0	30.0	35.0
	3	20	33.3	33.3	68.3
	4	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

COM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6.7	6.7	6.7
	2	14	23.3	23.3	30.0
	3	24	40.0	40.0	70.0
	4	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	19	31.7	31.7	33.3
	3	28	46.7	46.7	80.0
	4	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	18	30.0	30.0	31.7
	3	25	41.7	41.7	73.3
	4	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	13	21.7	21.7	25.0
	3	29	48.3	48.3	73.3
	4	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	15	25.0	25.0	26.7
	3	25	41.7	41.7	68.3
	4	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	12	20.0	20.0	23.3
	3	27	45.0	45.0	68.3
	4	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	19	31.7	31.7	35.0
	3	21	35.0	35.0	70.0
	4	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PKO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	14	23.3	23.3	25.0
	3	29	48.3	48.3	73.3
	4	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Path Coefficient – SMART PLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Employee Engagement -> **Komitmen Organisasional**	0.247	0.255	0.093	2.655	**0.008**
Employee Engagement -> **Perilaku Kewargaan Organisasi**	0.197	0.194	0.070	2.809	**0.005**
Komitmen Organisasional ->	0.673	0.664	0.092	7.286	**0.000**

Perilaku Kewargaan Organisasi					
***Self-Efficacy* -> Komitmen Organisasional**	0.308	0.320	0.150	2.057	**0.040**
***Self-Efficacy* -> Perilaku Kewargaan Organisasi**	0.234	0.246	0.073	3.190	**0.002**

Outer Loading – SMART PLS

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
COM1 <- Komitmen Organisasional	0.892	0.892	0.024	36.731	**0.000**
COM2 <- Komitmen Organisasional	0.787	0.783	0.060	13.081	**0.000**
COM3 <- Komitmen Organisasional	0.862	0.857	0.039	21.950	**0.000**
COM4 <- Komitmen Organisasional	0.895	0.893	0.025	36.209	**0.000**
COM5 <- Komitmen Organisasional	0.902	0.901	0.026	34.287	**0.000**
COM6 <- Komitmen Organisasional	0.891	0.888	0.029	30.503	**0.000**
ENG1 <- *Employee Engagement*	0.892	0.889	0.030	29.546	**0.000**
ENG2 <- *Employee Engagement*	0.880	0.877	0.036	24.630	**0.000**

ENG3 <- *Employee Engagement*	0.824	0.820	0.045	18.147	**0.000**
ENG4 <- *Employee Engagement*	0.900	0.900	0.026	35.001	**0.000**
ENG5 <- *Employee Engagement*	0.890	0.885	0.031	28.457	**0.000**
ENG6 <- *Employee Engagement*	0.850	0.847	0.040	21.232	**0.000**
PKO1 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.815	0.810	0.039	20.934	**0.000**
PKO2 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.862	0.857	0.032	26.805	**0.000**
PKO3 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.818	0.812	0.040	20.413	**0.000**
PKO4 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.832	0.830	0.033	25.514	**0.000**
PKO5 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.874	0.873	0.028	31.386	**0.000**
PKO6 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.855	0.852	0.032	26.637	**0.000**
PKO7 <- Perilaku Kewargaan Organisasi	0.810	0.803	0.043	18.657	**0.000**
SE1 <- *Self-Efficacy*	0.891	0.892	0.026	34.066	**0.000**
SE2 <- *Self-Efficacy*	0.844	0.835	0.045	18.654	**0.000**
SE3 <- *Self-Efficacy*	0.856	0.848	0.037	22.901	**0.000**

SE4 <- *Self-Efficacy*	0.833	0.832	0.039	21.447	**0.000**
SE5 <- *Self-Efficacy*	0.859	0.854	0.039	22.211	**0.000**

INNER MODEL – SMART PLS

	Employee Engagement	**Komitmen Organisasional**	**Perilaku Kewargaan Organisasi**	***Self-Efficacy***
Employee Engagement		1.000	1.000	
Komitmen Organisasional			1.000	
Perilaku Kewargaan Organisasi				
Self-Efficacy		1.000	1.000	

OUTER MODEL – SMART PLS

	Employee Engagement	**Komitmen Organisasional**	**Perilaku Kewargaan Organisasi**	***Self-Efficacy***
COM1		-1.000		
COM2		-1.000		
COM3		-1.000		
COM4		-1.000		
COM5		-1.000		
COM6		-1.000		
ENG1	-1.000			
ENG2	-1.000			
ENG3	-1.000			

ENG4	-1.000			
ENG5	-1.000			
ENG6	-1.000			
PKO1			-1.000	
PKO2			-1.000	
PKO3			-1.000	
PKO4			-1.000	
PKO5			-1.000	
PKO6			-1.000	
PKO7			-1.000	
SE1				-1.000
SE2				-1.000
SE3				-1.000
SE4				-1.000
SE5				-1.000

R-*SQUARE* – SMART PLS

	R-*Square*	R-*Square Adjusted*
Komitmen Organisasional	0.191	0.163
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.767	0.754

F-*SQUARE* – SMART PLS

	Employee Engagement	**Komitmen Organisasional**	**Perilaku Kewargaan Organisasi**	***Self-Efficacy***
Employee Engagement		0.072	0.146	
Komitmen Organisasional			**1.569**	

Perilaku Kewargaan Organisasi				
Self-Efficacy		0.111	**0.200**	

CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY

	Cronbach's Alpha	**rho _A**	**Composite Reliability**	**Average Variance Extracted (AVE)**
Employee Engagement	**0.938**	**0.945**	**0.950**	**0.762**
Komitmen Organisasional	**0.937**	**0.940**	**0.950**	**0.762**
Perilaku Kewargaan Organisasi	**0.929**	**0.931**	**0.943**	**0.703**
Self-Efficacy	**0.910**	**0.918**	**0.932**	**0.734**

DISCRIMINANT VALIDITY (FORNELL LACKER)

	Employee engagement	**Komitmen Organisasional**	**Perilaku Kewargaan Organisasi**	***Self-Efficacy***
Employee engagement	0.873			
Komitmen Organisasional	0.318	0.873		
Perilaku Kewargaan Organisasi	0.465	0.821	0.839	
Self-Efficacy	0.230	0.365	0.525	0.857

DISCRIMINANT VALIDITY (CROSS LOADING)

	Employee Engagement	Komitmen Organisasional	Perilaku Kewargaan Organisasi	*Self-Efficacy*
COM1	0.349	0.892	0.753	0.272
COM2	0.226	0.787	0.642	0.295
COM3	0.179	0.862	0.694	0.345
COM4	0.268	0.895	0.739	0.304
COM5	0.270	0.902	0.765	0.404
COM6	0.365	0.891	0.698	0.287
ENG1	0.892	0.310	0.412	0.171
ENG2	0.880	0.191	0.373	0.241
ENG3	0.824	0.295	0.372	0.327
ENG4	0.900	0.306	0.464	0.169
ENG5	0.890	0.328	0.438	0.151
ENG6	0.850	0.202	0.351	0.163
PKO1	0.252	0.631	0.815	0.408
PKO2	0.331	0.700	0.862	0.411
PKO3	0.393	0.712	0.818	0.459
PKO4	0.287	0.762	0.832	0.360

PK O5	0.522	0.698	0.874	0.500
PK O6	0.525	0.687	0.855	0.408
PK O7	0.390	0.621	0.810	0.532
SE1	0.354	0.304	0.532	0.891
SE2	0.153	0.284	0.366	0.844
SE3	0.081	0.359	0.501	0.856
SE4	0.139	0.331	0.371	0.833
SE5	0.247	0.279	0.445	0.859