

**ANALISIS PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI, LOKUS KENDALI DAN  
EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDY KASUS PADA KARYAWAN BADAN TENAGA  
NUKLIR NASIONAL  
BANDUNG)**

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CITEZENSHIP BEHAVIOR, LOCUS OF  
CONTROL AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(STUDY KASUS PADA KARYAWAN BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL  
BANDUNG)**

Oleh :

**Subhana Fikri Udayana <sup>1</sup>**

**Rizki Zulfikar <sup>2</sup>**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia  
Jalan .Dipatiukur No 112-116, Bandung, Indonesia

[subhanafikri@gmail.com](mailto:subhanafikri@gmail.com) <sup>1</sup>

[rizki\\_zoel@yahoo.com](mailto:rizki_zoel@yahoo.com) <sup>2</sup>

---

*The purpose of this study was to determine the analysis of Organizational  
Citizenship Behavior, Locus Of Control and Self Efficacy on Employee Performance.*

*The research method used in this research is descriptive method and verification  
method. The study sample was 60 respondents, the sampling used was simple random  
sampling. Data collection techniques used are observation, interviews, and distribution of  
questionnaires to all employees of the National Nuclear Energy Agency Bandung. Data  
analysis of descriptive methods and verification methods using SPSS 21.0 Software.*

*Based on the results of research relating to organizational citizenship  
behavior, locus of control and self-efficacy has a significant effect on the performance of  
employees of the National Nuclear Energy Agency Bandung. Results obtained from  
organization citizenship behavior has a significant effect on employee performance. Self-  
efficacy has a significant effect on employee performance. Organizational citizenship  
behavior, locus of control and self-efficacy have a significant effect on employee  
performance. And simultaneously showing the relationship of organizational citizenship  
behavior, locus of control and self-efficacy have a significant effect on the performance of  
employees of the National Nuclear Energy Agency (BATAN) Bandung.*

**Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Locus Of Control, Self Efficacy,  
Employee Performance**

---

## **PENDAHULUAN**

"Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar yang harus dimiliki oleh instansi, karena SDM memegang suatu peran yang penting untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Marliana Budhiningtias Winanti (2011: 250) berpendapat bahwa "Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapa pun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal". "Oleh

karena itu instansi diharuskan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik". "Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang baik". "Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal". "Dibalik itu semua Perilaku Kewargaan Organisasi sangat berpengaruh untuk pencapaian kinerja karyawan

Perilaku Kewargaan Organisasi seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan". "Perilaku Kewargaan Organisasi merupakan perilaku karyawan yang berusaha memberikan manfaat bagi organisasi dan melebihi standar peran yang ada (Prakoso et al, 2017:174)". "Perilaku Kewargaan Organisasi sendiri merupakan perilaku yang mulia karena perilaku ini lebih kepada sikap yang ditimbulkan akibat kepekaan dalam lingkungan kerja, perilaku yang bijaksana dimana hal ini tidak berkaitan dengan pekerjaan melainkan salah satu bentuk perilaku prososial dan perilaku ini berakibat pada efektivitas organisasi".

"Hal tersebut juga tidak lepas dari Lokus Kendali yang membahas tentang salah satu sikap/perilaku yang dapat mengontrol individu dalam melakukan aktivitas dan mengendalikan nasibnya dalam pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan yang diungkapkan oleh Setyowati Subroto (2017)". "Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Lokus Kendali ternyata dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai". "Keadaan ini dikarenakan pegawai dapat memberdayakan Lokus Kendali baik secara internal maupun eksternal", "sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik", "baik itu secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian kerjanya". "Oleh karena itu sikap seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerjanya karena hal ini memberikan pengaruh dan menjadi contoh yang baik bagi karyawan yang lain, karena jika seorang karyawan tidak bisa mengendalikan kondisi di lingkungan kerja maka hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan suatu organisasi".

"Efikasi diri (Self efficacy) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari dalam bekerja". "Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan". "Hal ini juga diperkuat oleh Gibson *et all* (2012: 159) yang mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam". "Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau self-esteem karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia". "Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya", "orang ini akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada".

## **"Rumusan Masalah"**

"Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut" :

1. "Bagaimana pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BATAN Bandung"
2. "Bagaimana pengaruh Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan pada BATAN Bandung"
3. "Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada BATAN Bandung"
4. "Apakah terdapat pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi, Lokus Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada BATAN Bandung"

## **"Tujuan Penelitian"**

"Adapun tujuan dari penelitian ini adalah" :

1. "Untuk mengetahui Perilaku Kewargaan Organisasi yang terjadi pada BATAN Bandung"
2. "Untuk mengetahui Lokus Kendali yang terjadi pada BATAN Bandung"
3. "Untuk mengetahui Efikasi Diri yang terjadi pada BATAN Bandung"
4. "Untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang terjadi pada BATAN Bandung"
5. "Untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi, Lokus Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan BATAN Bandung"

## **"KAJIAN PUSTAKA"**

### **"Perilaku Kewargaan Organisasi"**

"Menurut Priansa (2017:340) menyatakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi merupakan bentuk perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi serta dilakukan diluar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan fungsi organisasi". "Robbins dan Coutler (2010) dalam Priansa (2017:339) menyatakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi karyawan tetapi dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif".

"Indikator –indikator Perilaku Kewargaan Organisasi yang digunakan untuk mengetahui apakah perilaku kewargaan organisasi di instansi itu baik atau tidak baik mengacu kepada pendapat Menurut Priansa (2017:347)", "yang mengelompokan 6

ukuran indikator untuk mengukur perilaku kewargaan organisasi, yaitu" :

1. Perilaku Membantu dengan Sukarela
2. Perilaku Partisipasi dalam Organisasi
3. Perilaku Melebihi Standar
4. Perilaku Sopan
5. Perilaku Sikap Sportif

### **Lokus Kendali**

"Definisi Lokus Kendali menurut Ghufron & Risnawita (2011:65)" adalah "gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya". "Lokus Kendali merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku seseorang". "Robbins dan Judge (2014) juga mendefinisikan Lokus Kendali sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya".

"Adapun beberapa indikator Lokus Kendali menurut Ghufron & Risnawita (2011:65) antara lain" :

1. Kepercayaan diri
2. Pekerja keras
3. Memiliki kepuasan diri
4. Kurang suka berusaha
5. Kurang memiliki inisiatif.
6. Percaya

### **Efikasi Diri**

"N Karnati dan A Wiratma (2017) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diemban dengan baik". "Ricky W.Griffin dan Gregory Moorhead (2014:69) mendefinisikan self efficacy sebagai", "a person's self efficacy is that person's beliefs about his or her capabilities to perform a task". "Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan sebuah tugas kerja".

"Indikator yang digunakan untuk mengukur variable efikasi diri ini adalah N Karnati dan A Wiratma (2017)" ":

1. Kegigihan dalam bekerja
2. Dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi
3. Berusaha menyelesaikan tugas
4. Mengatasi situasi kerja

### **Kinerja Karyawan**

"Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:382) mendefinisikan bahwa Kinerja dapat dinilai dengan proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang mereka tekuni jika dibandingkan dengan standar yang ada didalam

organisasi, dan mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan lain".

"Sedangkan menurut Bernadin (2001:143) dalam Sedarmayanti (2017:285) menyatakan bahwa Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu".

"Adapun 6 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:382), yaitu" :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran di Tempat Kerja
5. Efisiensi Hasil Kerja
6. Efektivitas Hasil Kerja

### **"OBJEK DAN METODE PENELITIAN"**

"Objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

"Sedangkan metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2) "pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". "Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif". "Sebagai berikut" :

1. "Moh.Nazir (2014:43) Berpendapat bahwa metode analisis deskriptif adalah" : "Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

"Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tanggapan responden yang akan di teliti mengenai analisis motivasi kerja", "semangat kerja dan team work terhadap kinerja karyawan".

2. "Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut" :

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

"Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya analisis perilaku kewargaan organisasi, lokus kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan".

## "Sumber Data dan Teknik Penentuan Data"

### 1. "Sumber Data"

"Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017 : 137) data primer sebagai berikut" :  
"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data"

"Penelitian menggunakan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti".

"Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017 : 137)" adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah dari pihak lain".

### 2. "Teknik Penentuan Data"

- "Populasi"  
"Menurut Narimawati Umi" (2008 : 161)  
"Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian".
- "Sample"  
"Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008)" mengacu pada pendapat sugiyono (2008:118)  
"menyatakan bahwa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

"Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*" . "*Simple random sampling* adalah Teknik acak sederhana adalah teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi populasi sampel Sugiyono (2010:118) Sampel yang diambil peneliti yaitu 60 orang Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung dari keseluruhan jumlah karyawan BATAN Bandung". "Metode yang akan digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel adalah pendekatan Slovin"

## "RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS"

"Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut" :

### 1. "Regresi linier berganda"

2. "Pengujiiaan Asumsi Klasik"
  - "Pengujiiaan Normalitas"
  - "Pengujiiaan Multikolinearitas"
  - "Pengujiiaan Heteroskedastisitas"
3. "Analisis Korelasi"
4. "Analisis Koefisien Determinasi parsial"

## "HIPOTESIS"

- $H_0: \beta_1 = 0$  "Perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"
- $H_1: \beta_1 \neq 0$  "Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"
- $H_0: \beta_2 = 0$  "Lokus kendali tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"
- $H_1: \beta_2 \neq 0$  "Lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"
- $H_0: \beta_3 = 0$  "Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"
- $H_1: \beta_3 \neq 0$  "Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung"

## "HASIL DAN PEMBAHASAN"

### "Analisis Regresi Linier Berganda"

"Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen". "Menurut Umi Narimawati (2008:05)" "Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval".

"Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi", "Lokus Kendali" dan "Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan" . "Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer", yaitu SPSS v.21, *for windows* diperoleh hasil uji sebagai berikut" :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + (\epsilon)$$

$$Kinerja = 5,734 + 0,493 *(Perilaku Kewargaan Organisasi) + 0,170 *(Lokus Kendali) + 0,434 *(Efikasi Diri) + (\epsilon)$$

- a. “Nilai konstanta sebesar 5,734, Artinya jika Perilaku Kewargaan Organisasi, lokus kendali dan efikasi diri bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,734”
- b. “Nilai perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,493, memiliki arti bahwa jika perilaku kewargaan organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,493”
- c. “Nilai lokus kendali sebesar 0,170, memiliki arti bahwa jika lokus kendali mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170”.
- d. “Nilai efikasi diri sebesar 0,434, memiliki arti bahwa jika efikasi diri mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,434”.

$\epsilon$  = Kesalahan Residual

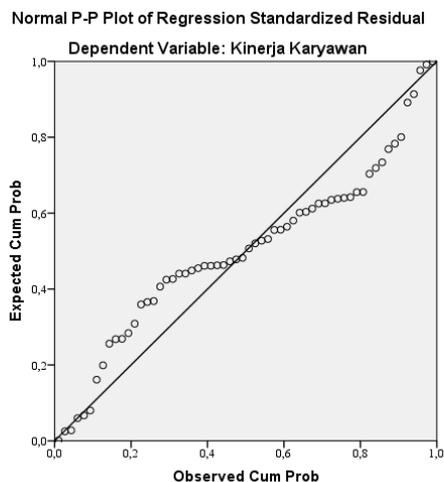
### “UJI ASUMSI KLASIK”

#### “Uji Normalitas”

“Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak”. “Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal”. “Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal” ”probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)” dan ”Kolmogorov-Smirnov”. ”Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal”.

#### “Gambar Uji Normalitas”

#### “Uji Multikolinearitas”



“Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. “Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/hubungan yang kuat antara variabel bebasnya”. “Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinearitas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti”. “Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)* dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10”.

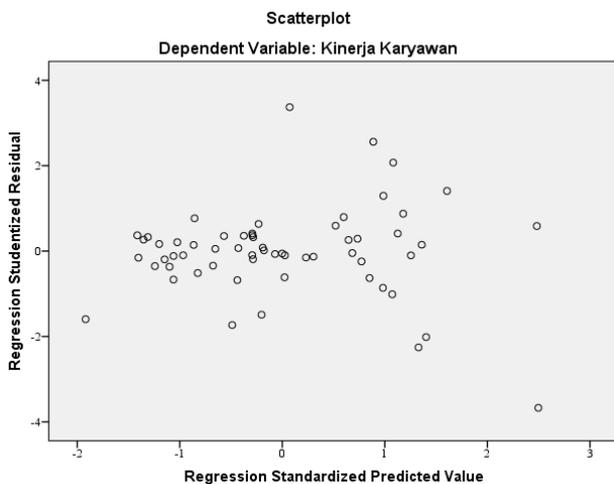
#### “Uji Heteroskedastisitas”

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	Perilaku Kewargaan Organisasi	,779	1,284
	Lokus Kendali	,818	1,223
	Efikasi Diri	,737	1,358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

“Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain”. “Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut” :

1. "Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas"
2. "Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas" .



**“Gambar Uji Heteroskedastisitas”**

**“Analisis Korelasi”**

“Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut” :

1. “Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh” antara “Perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,750”. “Nilai 0,750 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif”. “Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara perilaku kewargaan organisasi dengan kinerja karyawan”, “dimana semakin baik perilaku kewargaan organisasi maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.
2. “Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Lokus Kendali dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,494. Nilai 0,494 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif”. “Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara lokus kendali dengan kinerja karyawan”, “dimana semakin baik lokus kendali maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.
3. “Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,640”. “Nilai 0,640 menurut Sugiono (2017:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif”. “Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat

hubungan positif yang cukup tinggi antara efikasi diri dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik efikasi diri maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.

**“Analisis Koefisien Determinasi”**

“Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21 *for windows*, di dapatkan hasil koefisien determinasi di dapatkan tingkat pengaruh sebesar 0,711 atau 71.1%”. “Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi, lokus kendali dan efikasi diri secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sebesar 71,1%”, “sedangkan sisanya sebesar 28,9% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja, *self esteem*, komitmen organisasi, iklim kerja, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kerja sama tim, stres kerja, dll”.

**"PENGUJIAN HIPOTESIS"**

**"1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)"**

“Uji hipotesis digunakan untuk menguji variabel bebas apakah mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu analisis perilaku kewargaan organisasi, lokus kendali dan efikasi diri Kinerja secara parsial, perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja secara parsial, lokus kendali terhadap kinerja secara parsial dan efikasi diri terhadap Kinerja secara parsial”.

“Menggunakan Taraf signifikansi menurut Sugiyono (2017) sebesar (a) : 0,05”

Kriteria Pengujian :

- “Apabila nilai t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima”.
- “Apabila nilai t hitung < t tabel maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>1</sub> ditolak”.

"Maka dapat disimpulkan pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut" :

**Uji T Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,734	2,805		2,044	,046
	Perilaku Kewargaan Organisasi	,493	,074	,546	6,704	,000
	Lokus Kendali	,170	,071	,189	2,383	,021
	Efikasi Diri	,434	,112	,326	3,891	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a) "Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja"

“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,704 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000”. “Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,704 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.

b) "Lokus Kendali Terhadap Kinerja"

“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lokus kendali terhadap kinerja karyawan sebesar 2,383 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,021. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,383 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.

c) "Efikasi diri Terhadap Kinerja"

“Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan sebesar 3,891 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,891 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung”.

## “KESIMPULAN DAN SARAN”

### “Kesimpulan”

1. “Perilaku Kewargaan Organisasi karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur melalui 5 indikator yaitu Perilaku Membantu Secara Sukarela, Perilaku Partisipasi dalam Organisasi, Perilaku Melebihi Standar, Perilaku Sopan dan Perilaku Sportif. Indikator perilaku memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan bahwa yaitu Perilaku Membantu Secara Sukarela pada karyawan BATAN sudah memiliki persentase yang baik, sedangkan Perilaku Melebihi Standar memperoleh skor paling rendah akan tetapi masih masuk kriteria cukup baik pada BATAN. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik”.
2. “Lokus Kendali karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 6

indikator yaitu Kepercayaan Diri, Pekerja Keras, Memiliki Kepuasan Diri, Kurang Berusaha, Kurang Memiliki Inisiatif, Percaya terhadap Takdir. Kurang Berusaha memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, hal ini membuktikan bahwa pada BATAN sikap ini masih menjadi penghambat dalam berusaha memaksimalkan setiap pekerjaan yang ada namun kriterianya masih tergolong baik, sedangkan pekerja keras memperoleh kriteria cukup baik pada BATAN, menuntut agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja keras dan berusaha menyelesaikan tugas yang ada di instansi. Dan Secara umum lokus kendali dalam kategori cukup baik”.

3. “Efikasi Diri pada saat ini pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 4 indikator yaitu Kegigihan dalam bekerja, Dapat menyelesaikan masalah yang di hadapi, Berusaha menyelesaikan tugas dan Mengatasi situasi kerja. Berusaha menyelesaikan tugas memperoleh persentase tertinggi dengan kriteria baik hal ini membuktikan karyawan BATAN sudah memberikan penerahan kemampuan secara maksimal, sedangkan persentase terendah kegigihan dalam bekerja akan tetapi masih kriteria cukup baik. Dan secara umum indikator masuk dalam kriteria cukup baik”.
4. “Kinerja karyawan pada saat ini masih tergolong dalam kriteria cukup baik, yang mana didalamnya diukur dengan 5 indikator yaitu Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, Kehadiran di Tempat Kerja, efisiensi hasil, dan efektivitas hasil kerja. Efektivitas memperoleh persentase tertinggi dengan kriteria baik hal ini membuktikan karyawan BATAN sudah efektif dalam bekerja, sedangkan persentase terendah efisiensi hasil menuntut karyawan efisien dalam bekerja. Dan secara umum kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik”.
5. “Secara parsial perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik perilaku kewargaan organisasi maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.
6. “Secara parsial lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik lokus kendali maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.

7. “Secara parsial efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang positif yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis, karena memiliki pengaruh cukup besar dalam kinerja karyawan dimana semakin baik efikasi diri maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung begitupun sebaliknya”.
8. “Secara keseluruhan parsial perilaku kewargaan organisasi, lokus kendali dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung dengan total pengaruh yang diberikan cukup besar”.

## "Saran"

“Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Analisis Perilaku Kewargaan Organisasi, Lokus Kendali dan Efikasi Diri Pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk perbaikan kedepannya, berikut saran untuk Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung” :

1. “Perilaku Kewargaan Organisasi pada badan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki perilaku kewargaan organisasi terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu usaha karyawan dan kegigihan karyawan dengan cara memberikan dorongan terhadap karyawan dan diharapkan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut”.
2. “Lokus Kendali pada Badan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki lokus kendali terutama untuk

indikator yang skor nya rendah, sehingga mampu meningkatkan lokus kendali dalam diri karyawan itu sendiri”.

3. “Efikasi Diri pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki efikasi diri terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu kegigihan dalam bekerja dengan cara memberikan peluang kepada karyawan atau melakukan seminar, workshop yang berkaitan dengan pentingnya bekerja secara optimal dan gigih dalam melakukan suatu pekerjaan didalam suatu instansi”.
4. “Kinerja karyawan pada Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki kinerja karyawan terutama untuk indikator yang skor nya rendah, yaitu Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, Kehadiran di Tempat Kerja, efisiensi hasil, dan efektivitas hasil kerja. Dan untuk pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang”.

## "DAFTAR PUSTAKA"

- "Ai Rohayati. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. Smart-Study & Management Research. Vol 11. No 1-2014. Pp.20-38" .
- "Ali Muhtasom, H. Abdul Rahman Mus, Jamaluddin Bijang, Baharuddin Latief. (2017) *Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar*. International Journal of Education and Research Vol. 5 No. 10".
- "Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel*

- Moderating* (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro"
- "Bunga Nur Julianingtyas. (2012). *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi"
- "Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA"
- "Dwi Wahyu Artiningsih dan Syahdi Rasyid. (2011). *Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). Jurnal Aplikasi Manajemen Volume. 11, Nomor. 3".
- "Erwan Agus Purwanto, Ph.D, Dyah Ratih Sulistyastuti, M.Si. (2015). *Implementasi Kebijakan Publik – Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media".
- "Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat".
- "Hays, W. L. 1969. *Quantification in Psychology*. Prentice Hall of India Private Limited. New Delhi".
- "Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahad, Sri Widodo Soedarso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Bandung: Pustaka Fahima" .
- \_\_\_\_\_. "Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung" .
- \_\_\_\_\_. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. *Ragam Kajian Science*. ISSN : ISBN : 978-602-95630-3-0. Vol. 1, Hal. 3" .
- \_\_\_\_\_. "Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI)*. ISSN : 2086-1109".
- \_\_\_\_\_. "Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Akuntansi, Profitabilitas*. Vol. III, No.1, Hal. 57".
- "Kumar, Vinoy, Coetran, et al. (2009). *Buku Ajar Patologi Anatomi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat".
- "Linda, Kartini Ticoalu (2013) "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMBA 783 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 782-790*".
- "Mathis L. Robert-John H. Jackson. (2011). *Human Resources Management 10<sup>th</sup> ed*. Jakarta: Salemba Empat".
- "M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Malang: Ar-Ruzz Media".
- "Moh. Nazir, Ph.D. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia".
- "Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group".
- "Robbins, S. P., & Judge, T.A, (2012). *Organizational Behavior*. (15th Ed). Prentice Hall".
- "Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. (2010). *Manajemen Edisi Terjemahan*. Jakarta: PT. Prehalindo".
- "Sapariyah, Rina Ani. (2010). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Score Card Pada Perum Pegadaian Boyolali*. STIE AUB SURAKARTA. (IPI 55099)".
- "Setyowati Subroto. (2017). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Volume. 18, Nomer. 2, Hal. 129-139".
- "Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta".
- \_\_\_\_\_. "(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta".
- "Suharsimi Arikunto, Suhardjono, Supardi. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Bumi Aksara".
- "Umi Narimawati. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta" .

- "Umi narimawati. (2008). *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu".
- "Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media".
- "Umi Narimawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung. Genesis" .
- "Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama" .

WEBSITE:

["http://www.batan.go.id/index.php/id/home/profil-batan"](http://www.batan.go.id/index.php/id/home/profil-batan)