



OCB-Altruism: Pengaruh Internal Locus of Control, Perceived Organizational Support dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening

Habib Febriansyah

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Indonesia

Paulus Wardoyo

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Indonesia

Wyatti Saddewisasi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Soekarno Hatta Semarang, Indonesia

Korespondensi penulis: habib.febriansyah03@gmail.com

Abstrak. *This research aims to determine factors that can improve OCB-Altruism at the Semarang Candisari Pratama Tax Service Office. The independent variable in this research is internal locus of control and perceived organizational support and the dependent variable is OCB-altruism with intrinsic motivation as mediating variables. This research uses quantitative methods using questionnaires to collect the required data. The sample in this study was 105 employees taken using the census sampling method. The analysis used was structural equation model (SEM) analysis using the SmartPLS analysis tool. The results of this research show that internal locus of control, perceived organizational support and intrinsic motivation have a significant positive effect on OCB-altruism. Internal locus of control and perceived organizational support have also been proven to influence intrinsic motivation. The intrinsic motivation variable functions to mediate the relationship between internal locus of control and perceived organizational support with OCB-altruism.*

Keywords: *Internal Locus of Control, Intrinsic Motivation, OCB-Altruism, Perceived Organizational Support.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan *OCB-altruism* pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Candisari. Variable independen dalam penelitian ini yaitu *internal locus of control* dan *perceived organizational support* sedangkan variable dependennya adalah *OCB-altruism* dengan motivasi intrinsik sebagai variable mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 105 pegawai yang diambil melalui metode sensus sampling, Analisis yang digunakan berupa analisis persamaan struktural / *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control*, *perceived organizational support* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *OCB-altruism*. *Internal locus of control* dan *perceived organizational support* juga terbukti dapat mempengaruhi motivasi intrinsik. Variabel motivasi intrinsik berfungsi dalam memediasi hubungan antara *internal locus of control* dan *perceived organizational support* dengan *OCB-altruism*.

Kata Kunci: *Internal Locus of Control; Motivasi Intrinsik; OCB-Altruism; Perceived Organizational Support*

PENDAHULUAN

Efektifitas organisasi dianggap yang paling penting dalam keuntungan dan keberlanjutan organisasi (Horak et al., 2018). Terdapat tiga jenis perilaku yang dibutuhkan untuk organisasi yang efektif, yaitu kesediaan karyawan untuk tetap dengan organisasi, tindakan karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaan, dan perilaku proaktif karyawan di luar tanggung jawab (C.-F. Chiang & Hsieh, 2012). Pada point kedua, karyawan yang dapat melampaui deskripsi pekerjaan

ini berhubungan langsung dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Osman, Othman, Rana, et al., 2015). Dengan kata lain, strategi untuk mempertahankan organisasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan peran sumber daya manusia salah satunya adalah meningkatkan perilaku OCB di tempat kerja.

Menurut Organ (1988) dalam Saddewisasi dan Wahyudi (2012), OCB merupakan perilaku yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan dengan tujuan efektivitas organisasi, namun perilaku ini tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi. Salah satu dimensi dalam OCB adalah altruism atau sifat tolong menolong (Saddewisasi et al., 2016).

OCB-altruism dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya iklim organisasi, budaya, mood, pandangan akan dukungan organisasi (Perceived Organizational Support), pandangan terhadap kualitas hubungan leader dan follower, jenis kelamin, masa kerja, serta kepribadian (Rohayati, 2014). Kepribadian sebagai satu paket karakteristik stabil yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang (Quick & Nelson, 2008). Salah satu karakteristik personaliti yang penting adalah locus of control. Locus of Control yang terdiri dari internal LOC (ILOC) dan eksternal LOC (ELOC) (Rotter, 1954) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-altruism (Gucel et al., 2012).

Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari dalam menjalan tugas tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara individual melainkan harus dalam tim sebagaimana di atur dalam PER-23/PJ/2013 yang mengatur salah satunya adalah bahwa dalam pemeriksaan dilakukan oleh suatu tim Pemeriksa Pajak yang terdiri dari seorang Supervisor, seorang Ketua Tim, dan seorang atau lebih Anggota Tim. Dalam hal pengawasan pun juga demikian, sebagaimana di atur dalam SE-05/PJ/2022 bahwa dalam pelaksanaan pengawasan harus dibentuk sebuah Tim Pengawasan Perpajakan yang merupakan tim yang terdiri dari Kepala Seksi Pengawasan sebagai Supervisor dan Fungsional Pemeriksa Pajak sebagai ketua dan anggota tim. Sehingga dibutuhkan kerjasama dan sikap altruism yang tinggi antar pegawai guna menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Namun hal tersebut tidak tercermin dari capaian kinerja Tim A sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Tim A

Nama Pegawai	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III
Muchxxx	0,00%	23,70%	54,68%
Yunixxx	0,00%	0,00%	24,53%
Dyahxxx	0,00%	0,00%	20,00%
Rinaxxx	228,00%	129,54%	121,01%
Rizkxxx	93,00%	96,53%	78,24%
Maulxxx	64,38%	44,70%	84,10%

Sumber: Data Capaian Kinerja yang di olah, 2023

Dari data capaian kinerja Tim A di atas terlihat bahwa terdapat pegawai atas nama Rinaxxx mencapai hasil yang sangat memuaskan pada triwulan 1 s.d. triwulan 3, tetapi pegawai tersebut tidak menerapkan sikap altruism dalam timnya berupa sharing knowledge maupun menolong pegawai yang lain untuk mencapai targetnya. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang menunjukkan capaian kinerja yang tidak memuaskan pada setiap triwulannya dan tidak ada perkembangan capaian yang signifikan. Hal yang sama juga terjadi pada Tim B sebagaimana pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Capaian Kinerja Tim B

Nama Pegawai	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3
Mohaxxx	0,00%	13,33%	18,24%
Aldyxxx	113,45%	84,92%	84,51%
Herlxxx	133,16%	53,09%	96,17%
Rezkxxx	11,03%	77,72%	87,73%
Setyxxx	0,00%	21,97%	58,33%
Mirzxxx	0,00%	35,59%	75,88%

Sumber: Data Capaian Kinerja yang di olah, 2023

OCB-Altruism: Pengaruh Internal Locus of Control, Perceived Organizational Support dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening

Penerapan sikap altruism yang baik dalam organisasi tercermin dalam Tim C sebagaimana tabel 3. Hal ini terlihat dari adanya sharing knowledge maupun bantuan dari pegawai yang sudah mencapai target pada triwulan 1 sehingga pegawai lainnya pada Tim C dapat mencapai hasil yang sangat baik pada triwulan 3.

Tabel 3. Capaian Kinerja Tim C

Nama Pegawai	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3
Dewixxx	139,03%	136,76%	174,92%
Farixxx	57,49%	34,03%	164,04%
Tegaxxx	0,00%	70,33%	126,78%
Andixxx	68,00%	164,88%	167,32%
Dianxxx	0,00%	24,92%	121,66%
Hendxxx	278,27%	140,82%	120,78%

Sumber: Data Capaian Kinerja yang di olah, 2023

Beberapa penelitian terdahulu pun memunculkan fenomena ketidakkonsistenan ini seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Research Gap Penelitian Terdahulu

Isu Hubungan Antar Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
<i>Internal Locus of Control – OCB-altruism</i>	Gucel et al. (2012), Lewallen (2012), Afolabi & Dennis (2019), Barika (2023)	LOC berpengaruh signifikan terhadap OCB- <i>altruism</i>
	Okoye et al. (2018), Ayinde & Oladele (2016), Tistianingtyas (2021)	LOC tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB- <i>altruism</i>
<i>Perceived Organizational Support – OCB-altruism</i>	Alshaabani et al. (2021), Kao et al. (2023), Ficapal-Cusi et al. (2020), Benk & Sökmen (2019)	POS berpengaruh signifikan terhadap OCB- <i>altruism</i>
	Tri Bayu Ardi et al. (2015), Wijaya & Yuniawan (2017), Claudia (2018)	POS tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB- <i>altruism</i>

Sumber: Penelitian terdahulu dari beberapa jurnal yang di olah, 2023

Beberapa jurnal tersebut menunjukkan hubungan antara Locus of Control (LOC) dan Perceptive Organizational Support (POS) dapat berpengaruh signifikan maupun tidak signifikan terhadap OCB-altruism, sehingga dimungkinkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi atau berperan sebagai intervening terhadap OCB-altruism. Salah satu faktor yang mungkin berperan sebagai intervening adalah Motivasi Intrinsik. Sebagaimana di ungkapkan Lazauskaite-Zabielske et al. (2015) bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh terhadap OCB-altruism.

Reseach gap penelitian terdahulu menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana membangun sebuah model penelitian yang berguna untuk meningkatkan altruism di KPP Pratama Semarang Candisari. Dari rumusan masalah tersebut dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah internal locus of control berpengaruh terhadap OCB-altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?
2. Apakah POS berpengaruh terhadap OCB-altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?
3. Apakah internal locus of control berpengaruh pada motivasi intrinsik pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?

4. Apakah POS berpengaruh pada motivasi intrinsik pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh pada OCB-altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?
6. Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan antara internal locus of control dan OCB-altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?
7. Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan antara POS dan OCB-altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari?

KAJIAN TEORITIS

Social Exchange Theory dikembangkan oleh psikolog John Thibaut dan Harrold Kelley (1959), sosiolog George Homans (1961), Cook dan Emerson (1987), dan Peter M. Blau (1964). Social Exchange Theory (SET) adalah pendekatan yang luas yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi pemeliharaan hubungan. Sebagai sebuah teori, SET menyatakan bahwa pendekatan pada pertukaran hubungan sosial ini seperti teori ekonomi yang didasarkan pada perbandingan pengorbanan dan keuntungan (Cost and Rewards).

Menurut Organ (1988), OCB merupakan perilaku yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan dengan tujuan efektivitas organisasi, namun perilaku ini tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi. Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ (1988) dalam Saddewisasi dan Wahyudi (2012) antara lain altruism. Myers (2012), memaparkan bahwa altruisme merupakan motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa sadar untuk kepentingan pribadi seseorang. Orang yang altruistis peduli dan mau membantu meskipun jika tidak ada keuntungan yang ditawarkan atau tidak ada harapan akan mendapatkan kembali sesuatu. Dapat disimpulkan bahwa altruisme adalah perilaku atau motif atau sikap untuk menolong seseorang yang dilakukan secara ikhlas tanpa mengharapkan imbalan apapun (status sosial, materi, timbal balik dan tidak ada maksud-maksud dari diri dalam penolong yang sifatnya untuk kepentingan diri sendiri) sehingga tidak ada keuntungan yang didapat dari si penolong tersebut yang tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain dan kebaikan orang lain.

Locus of control menurut Hjelle dan Ziegler (1992) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lefcourt (1992) menyatakan bahwa Locus of control dibedakan menjadi locus of control internal yaitu yang ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Oleh karena itu terjadinya suatu peristiwa berada dalam kontrol seseorang. Sedangkan locus of control eksternal yaitu ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang pada situasi tertentu, oleh karena itu disebut dengan diluar control seseorang. Karimi dan Alipour (2011) menjelaskan bahwa, orang dengan locus of control internal percaya mereka mengendalikan nasib mereka sendiri. Mereka lebih mungkin untuk mengambil tanggung jawab atas konsekuensi dan bergantung pada standar sendiri terhadap hal yang baik dan yang salah untuk panduan perilaku mereka. Mereka juga lebih cenderung menjadi konsisten dalam penilaian moral dan tindakan mereka. Dari beberapa deskripsi konsep di atas maka dapat disintesis internal locus of control adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam kehidupan terjadi karena usaha dan kemampuan diri sendiri.

Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan karyawan bahwa tindakan organisasi merupakan kebijaksanaan, perasaan berkewajiban untuk membantu organisasi, pemenuhan kebutuhan sosial emosional, dan harapan imbalan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Noruzy et al. (2011) menjelaskan POS adalah komitmen organisasi terhadap karyawannya. Jika karyawan yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Afzali et al. (2014) mengungkapkan POS merupakan sebuah pembentukan

keyakinan karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli dengan kesejahteraan dan menghargai kontribusi karyawan. Claudia (2018) mengungkapkan POS merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasinya memberikan dukungan kepada karyawannya serta kesiapan organisasi untuk memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Jamil et al. (2019) mengungkapkan POS mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai input dan kesejahteraan karyawan yang kemudian memengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa POS merupakan pembentukan persepsi karyawan tentang seberapa jauh organisasi peduli mengenai kesejahteraan karyawan dan menghargai usaha karyawan yang kemudian mempengaruhi perilaku dan sikap terhadap organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Sehingga motivasi adalah suatu perangsang keinginan atau daya penggerak seseorang dalam bekerja, setiap seseorang yang termotivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai (Yusuf & Al Arif, 2015). Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap tujuan dalam hidupnya, dalam ranah organisasi motivasi adalah perilaku individu yang bekerja dengan segala upayanya dikarenakan faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Lunenburg (2011) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi dalam bekerja demi meningkatnya kinerja dari organisasi tersebut. Motivasi intrinsik menurut Suwatno (2011) dalam (Raharjo & Nainggolan, 2017) adalah motivasi yang munculnya dorongan tersebut tidak dipengaruhi dari faktor luar, karena pada dasarnya setiap individu telah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Luthans (2002) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Dari beberapa pengertian motivasi intrinsik yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan target dan ketentuan dari perusahaan yang dipicu dari dalam diri orang itu sendiri karena pada dasarnya setiap individu memiliki motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan versinya.

Fini & Yousefzadeh (2011) menemukan hubungan antara motivasi dan Locus of Control pada siswa di Iran yaitu adanya hubungan yang signifikan terhadap keduanya. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa siswa yang memiliki Locus of Control internal yang tinggi memiliki motivasi untuk berhasil. Hal yang sama juga terjadi dalam penelitian yang dilakukan Olaoye & Olaoye (2018) terhadap 480 siswa di Nigeria yang menyatakan bahwa Locus of Control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi siswa. Berdasarkan hal tersebut di ajukan hipotesis:

H1: Internal Locus of Control berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2022) menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. Hal senada juga terjadi pada penelitian yang dilakukan Gillet et al. (2013) bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. Dari uraian tersebut maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik

Penelitian yang dilakukan oleh Gucel et al. (2012) dan Barika (2023) menunjukkan bahwa Internal Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap OCB-altruism. Dari uraian tersebut maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Internal Locus of Control berpengaruh terhadap OCB-Altruism

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kao et al. (2023) motivasi memberikan pengaruh positif terhadap OCB-altruism. Penelitian yang dilakukan oleh Septiawati et al. (2019) memberikan hasil bahwa motivasi intrinsik memengaruhi secara positif terhadap OCB-altruism.

H4: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap OCB-Altruism

Beberapa penelitian sepakat bahwa Perceived organizational support sebagai salah satu pembentuk perilaku OCB (C. F. Chiang & Hsieh, 2012; Han et al., 2019; Osman, Othman, Sohel Rana, et al., 2015). Dari uraian tersebut maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap OCB-Altruism

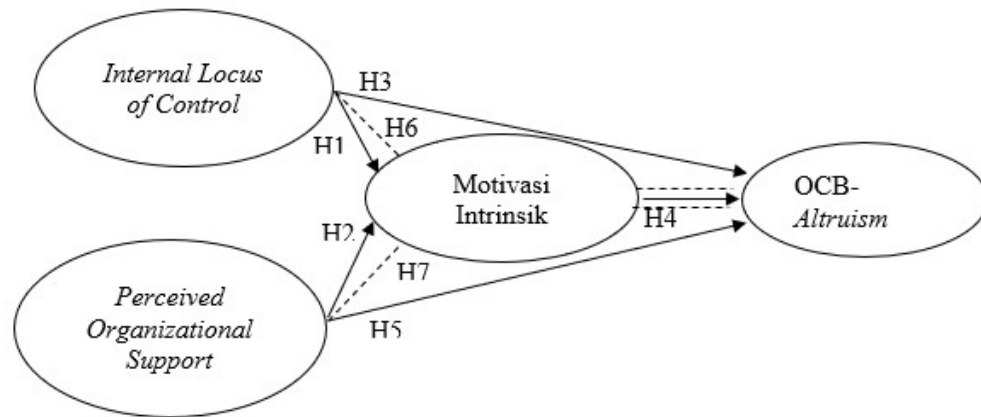
Lefcourt (1992) menyatakan bahwa locus of control internal yaitu yang ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang. Salah satu karakteristik locus of control internal menurut Crider (1983) dalam Mardikaningsih & Halizah (2022) adalah motivasi yang tinggi. Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi adalah upaya yang dikerahkan individu untuk mencapai setiap tujuan dalam hidupnya. Tujuan seseorang dalam organisasi ialah mencapai kinerja yang baik secara keseluruhan, salah satunya dengan cara altruism sebagaimana di ungkapkan Myers (2012) bahwa altruism merupakan motif untuk meningkatkan kebaikan orang lain atau dalam hal ini kinerja orang lain di organisasi. Dari uraian tersebut maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Motivasi Intrinsik berpengaruh memediasi Locus of Control terhadap OCB-Altruism

Noruziy et al. (2011) menjelaskan, POS adalah komitmen organisasi terhadap karyawannya. Jika karyawan merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan meningkatkan komitmen dan motivasi bekerja pada diri karyawan (Aselage & Eisenberger, 2003). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut (Luthans, 2002). Perilaku yang secara sukarela dilakukan oleh karyawan dengan tujuan efektivitas organisasi, salah satunya berupa menolong orang lain merupakan pengertian dari OCB-altruism (Organ, 1988). Dari uraian tersebut maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Motivasi Intrinsik berpengaruh memediasi Perceived Organizational Support terhadap OCB-Altruism.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Data yang dipergunakan yakni data primer yang diperoleh melewati penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu pegawai Kantor Pelayanan Pajak Semarang Candisari (KPP Pratama Semarang Candisari). Untuk tujuan penelitian ini, 105 pekerja dipilih sebagai populasi sampel. Selama penelitian ini, dilakukan sensus, dan seluruh sampel diambil dari satu kelompok demografis. Jenis pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yakni kuesioner yang mencakup pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Setiap pertanyaan dalam penelitian ini memiliki beberapa

pilihan jawaban, masing-masing disusun pada skala dari satu hingga sepuluh. Untuk tujuan penelitian ini, metode analisis data yang dipergunakan yakni sebagai berikut: 1) Analisis deskriptif, yang mencakup pemeriksaan data terkait karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. 2) Analisis inferensial, yang dievaluasi menggunakan partial least squares (PLS), sebuah model persamaan struktural dengan basis varians (SEM) yang dibuat dengan perangkat lunak statistik SmartPLS, guna menyelidiki korelasi antara variabel, baik di antara variabel laten ataupun dengan variabel indikator. 3) Analisis Outer Model dan 4) Analisis Inner Model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas terhadap hasil responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

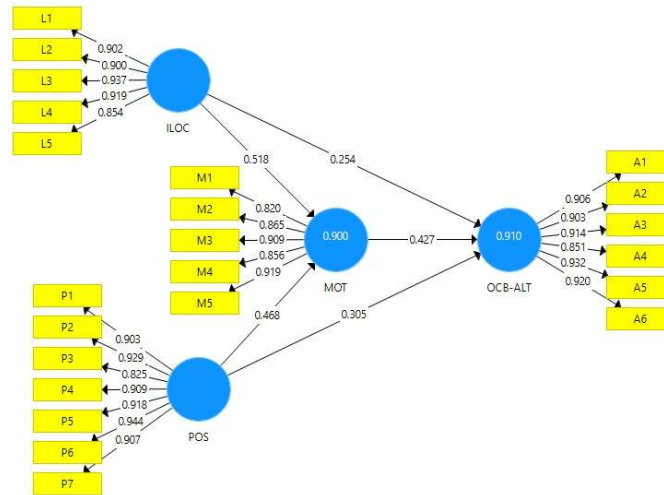
Variabel	Indikator	Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
OCB-Altruism	A1	0,906	0,7	valid
	A2	0,903	0,7	valid
	A3	0,914	0,7	valid
	A4	0,851	0,7	valid
	A5	0,932	0,7	valid
	A6	0,920	0,7	valid
Internal Locus of Control	L1	0,902	0,7	valid
	L2	0,900	0,7	valid
	L3	0,937	0,7	valid
	L4	0,919	0,7	valid
	L5	0,854	0,7	valid
Motivasi Intrinsik	M1	0,820	0,7	valid
	M2	0,865	0,7	valid
	M3	0,909	0,7	valid
	M4	0,856	0,7	valid
	M5	0,919	0,7	valid
Perceived Organizational Support	P1	0,903	0,7	valid
	P2	0,929	0,7	valid
	P3	0,825	0,7	valid
	P4	0,909	0,7	valid
	P5	0,918	0,7	valid
	P6	0,944	0,7	valid
	P7	0,907	0,7	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Suatu model dinyatakan valid jika memiliki loading factor di atas 0,7. Hal ini sebagaimana di ungkap Ghozali (2006), suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading lebih dari 0,7.

Gambar 2. Outer Loading Konstruk

OCB-Altruism: Pengaruh Internal Locus of Control, Perceived Organizational Support dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening



Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2023

Tabel 6. AVE dan Discriminant Validity

Variabel	AVE	Discriminant Validity
Internal Locus of Control	0,815	0,903
Perceived Organizational Support	0,820	0,906
Motivasi Intrinsik	0,765	0,874
OCB-Altruism	0,819	0,905

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk mengukur discriminant validity dapat dilihat pada cross loading antara indikator dan konstraknya. Kriteria kedua untuk discriminant validity ialah dengan membandingkan akar dari Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai average variance extracted (AVE) telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,5 begitu juga dengan nilai discriminant validity-nya. Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE dan discriminant validity untuk setiap variabel > 0,5.

Conbach's Aplha dan Composite Reliability masing-masing variabel sudah memenuhi standar berada di atas 0,60 sebagaimana pada tabel 7. Hal tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas penelitian dapat diterima. Selain itu, nilai Composite Reliability juga sudah lebih tinggi dibandingkan nilai nilai Cronbach's Alphanya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan mengenai kriteria reliabilitas yang sesuai sebagai dasar penelitian SEM yang dapat dianalisis menggunakan SmartPLS.

Tabel 7. Nilai Pengolahan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
ILOC	0.943	0.957
MOT	0.923	0.942
OCB-ALT	0.956	0.964
POS	0.963	0.970

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2023

Tabel 8. Nilai Pengolahan R-square

	R Square	R Square Adjusted
MOT	0.900	0.898

OCB-Altruism: Pengaruh Internal Locus of Control, Perceived Organizational Support dan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening

OCB-ALT	0.910	0.907
----------------	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS Algorithm, 2023

Nilai R-square variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,900, dimaknai bahwa variabilitas konstruk Motivasi Intrinsik yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Internal Locus of Control dan Perceived Organizational Support sebesar 90% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sedangkan Nilai R-square variabel OCB-Altruism sebesar 0,910. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk OCB-Altruism yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Internal Locus of Control, Perceived Organizational Support dan Motivasi Intrinsik senilai 91% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut yang disampaikan Chin (1998) dalam Ghozali (2006), nilai R sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang kuat.

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping. Data yang digunakan untuk bootstrapping adalah data yang sudah dilakukan tahapan Measurement. Uji hipotesis termasuk ke dalam Structural Model dan menunjukkan hubungan yang telah dihipotesiskan dengan praktik simulasi. Uji bootstrapping ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel latennya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t-statistic atau t-hitung yang sudah ditentukan. t-hitung yang dihasilkan dalam uji bootstrapping harus lebih besar dari t-tabel yaitu 1,96 untuk standar eror sebanyak 5% atau p value di bawah 0.05 (Ghozali, 2006).

Tabel 9. Nilai Path Coefficients Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ILOC → MOT (H1)	0.518	0.507	0.063	8.163	0.000
ILOC → OCB-ALT (H3)	0.254	0.241	0.093	2.738	0.006
MOT → OCB-ALT (H4)	0.427	0.433	0.111	3.837	0.000
POS → MOT (H2)	0.468	0.478	0.060	7.759	0.000
POS → OCB-ALT (H5)	0.305	0.310	0.086	3.546	0.000

Sumber: Output SmartPLS Bootstrapping, 2023

Tabel 10. Nilai Specific Indirect Effect Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ILOC → MOT → OCB-ALT (H6)	0.221	0.219	0.061	3.623	0.000
POS → MOT → OCB-ALT (H7)	0.200	0.207	0.062	3.241	0.001

Sumber: Output SmartPLS Bootstrapping, 2023

H1: Internal Locus of Control berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Findley & Cooper (1983), Robbins & Judge (2017), Luthans (2002), Hajmohammadi & Aghayani (2022), Lou & Noels (2019), Fini & Yousefzadeh (2011), Olaoye & Olaoye (2018)

H2: Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Noruzy et al. (2011) dan oleh Li et al. (2022).

H3: Internal Locus of Control berpengaruh terhadap OCB-Altruism sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Findley & Cooper (1983), Gucelet al. (2012), dan Olukayode AyoOluwa Afolabi (2019).

H4: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap OCB-Altruism. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jui-Chung Kao, Cheng-Chung Cho, dan Rui-Hsin Kao (2023), Dwi S., Neti K., dan Siti R. (2019), Mukhodah (2018), Ika T. F. dan Khoirur R. (2023).

H5: Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap OCB-Altruism. Hasil penelitian serupa dikemukakan oleh Chiang & Hsieh (2012), Osman et al. (2015), dan Han et al. (2019).

H6: Motivasi Intrinsik memediasi Internal Locus of Control terhadap OCB-Altruism.

H7: Motivasi Intrinsik memediasi Perceived Organizational Support terhadap OCB-Altruism.

KESIMPULAN

Hasil analisis mampu menjawab permasalahan penelitian yaitu untuk meningkatkan OCB-Altruism pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Candisari diperlukan Motivasi Intrinsik yang baik dengan didukung Internal Locus of Control. Perceived Organizational Support yang baik, Motivasi Intrinsik yang tinggi juga dapat meningkatkan OCB-Altruism pegawai KPP Pratama Semarang Candisari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afolabi, O. A. O., & Dennis, U. (2019). Reciprocal Altruism: It's Relationship To Locus Of Control And Dispositional Optimism Among Nigerian Undergraduates. *Journal of Psychology in Africa*, 29(2), 155–158. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594652>
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnicki Vjesnik/Technical Gazette*, 21(3).
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Anisatul, L., Tri, M., & Afrianty, W. (2017). Perceived Organizational Support Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 50, Nomor 4).
- Arifin, B. S. (2015). *Psikologi sosial*. Pustaka Setia.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support And Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491–509.
- Ayinde, A. T., & Oladele, O. P. (2016). Perceived Organisational Justice And Work Locus Of Control As Determinants Of Organisational Citizenship Behaviour Among Civil Servants In Ekiti State, Nigeria. *Revista de Asistentia Sociala*, 1, 111.
- Baraka (2023). Measurement Of Organizational Citizenship Behavior: Occupational Self Efficacy, Locus Of Control And Emotional Intelligence (Literature Review Study). *Prosiding Seminar Stiami*, 10(2).

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee "Citizenship." *Academy of management Journal*, 26(4), 587–595.
- Benk, O., & Sökmen, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek, İş Tatmini Ve Diğergamlık İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma (Relationships Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Altruism: A Research On Academicians). *Journal of Business Research - Turk*, 11(3), 2231–2241. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.736>
- Blau, P. M. (1964). Justice In Social Exchange. *Sociological inquiry*, 34(2), 193–206.
- Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180–190.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295–336.
- Claudia, M. (2018). The Influence Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior.
- Cook, K. S., & Emerson, R. M. (1987). Social exchange theory.
- dan Kinichi, K. (2005). *Organization Behavior*. Irwin: Mc. Graw-Hill, Boston.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Fatmasari, I. T., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (Vol. 4, Nomor 2)*. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen.
- Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, And Knowledge Sharing With Prosocial Organizational Behavior Of Altruism And Civic Virtue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su122410289>
- Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983). Locus Of Control And Academic Achievement: A Literature Review. *Journal of personality and social psychology*, 44(2), 419.
- Fini, A. A. S., & Yousefzadeh, M. (2011). Survey On Relationship Of Achievement Motivation, Locus Of Control And Academic Achievement In High School Students Of Bandar Abbas (Iran). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 866–870. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.168>
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived Organizational Support, Motivation, And Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46.
- Graham, J. W. (1991). An Essay On Organizational Citizenship Behavior. *Employee responsibilities and rights journal*, 4, 249–270.

- Gucel, C., Tokmak, İ., & Turgut, H. (2012). The Effect of The Locus of Control on Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Perceived Organizational Support: Case Study of A University. *International Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 55–64.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An Updated And Expanded Assessment Of PLS-SEM In Information Systems Research. *Industrial management & data systems*, 117(3), 442–458.
- Hajmohammadi, E., & Aghayani, B. (2022). A Study on Motivation and Locus of Control among Male and Female EFL Learners 1. In *MEXTESOL Journal* (Vol. 46, Nomor 2).
- Han, S. H., Yoon, D. Y., Suh, B., Li, B., & Chae, C. (2019). Organizational Support On Knowledge Sharing: A Moderated Mediation Model Of Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 687–704. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0213>
- Herington, C., & Weaven, S. (2009). E-Retailing By Banks: E-Service Quality And Its Importance To Customer Satisfaction. *European journal of marketing*, 43(9/10), 1220–1231.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications*. McGraw-Hill Book Company.
- Homans, G. C. (1961). The Humanities And The Social Sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3–6.
- Horak, S., Arya, B., & Ismail, K. M. (2018). Organizational Sustainability Determinants In Different Cultural Settings: A Conceptual Framework. *Business Strategy and the Environment*, 27(4), 528–546.
- Hutchison, R., & Sowa, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Jamil, J., Rathore, K., Qaiser, A., & Kanwal, F. (2019). Does Perceived Organizational Support Influence Organizational Citizenship Behavior? Evidence from Telecom Sector in Lahore, Pakistan. *Pakistan Vision*, 20(1), 1.
- Kao, J. C., Cho, C. C., & Kao, R. H. (2023). Perceived Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior—A Study Of The Moderating Effect Of Volunteer Participation Motivation, And Cross-Level Effect Of Transformational Leadership And Organizational Climate. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress In Organizations: Role Of Locus Of Control. *International journal of business and social science*, 2(18), 232–236.
- Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. Transaction Publishers.
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The Increase Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Islamic Work Ethics, Affective Commitment, And Organizational Identity. *International Business Research*, 12(2), 181–190.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The Role Of Prosocial And Intrinsic Motivation In Employees' Citizenship Behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345–365.
- Lefcourt, H. M. (1992). Durability And Impact Of The Locus Of Control Construct. *Psychological Bulletin*, 112(3), 411.
- Lewallen, D. (2012). Examination of the Correlation Between Altruism and Locus of Control.
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism Of Employee Performance Through The Means Of Internal Support: A Study Of Perceived Organizational Support. In *Psychology Research and Behavior Management* (Vol. 15, hal. 965–976). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
- Lou, N. M., & Noels, K. A. (2019). Language Mindsets, Meaning-Making, And Motivation. *The Palgrave handbook of motivation for language learning*, 537–559.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory Of Motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1–6.

- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695–706.
- Maes, W. R., & Anderson, D. E. (1985). A Measure Of Teacher Locus Of Control. *The Journal of Educational Research*, 79(1), 27–32.
- Mardikaningsih, R., & Halizah, S. N. (2022). Relationship between Internal Locus of Control and Employees' Ethical Behaviour in Organisations. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(2), 7–10.
- Menezes, A. A. (2008). Analisis dampak Locus of Control terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor (Penelitian terhadap internal auditor di Jawa Tengah). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Monge, P. R., & Contractor, N. S. (2003). *Theories of communication networks*. Oxford University Press, USA.
- Mussen, P., & Eisenberg-Berg, N. (1977). Roots of caring, sharing, and helping: The development of pro-social behavior in children. WH Freeman.
- Myers, D. G. (2012). Reflections on religious belief and prosociality: Comment on Galen (2012).
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The Influence Of Empowerment And Job Enrichment On Employee Loyalty In A Downsizing Environment. *Group & Organization Management*, 26(1), 93–113.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation The Relationship Between Organizational Justice, And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Indian Journal of science and Technology*, 4(7), 842–847.
- Okoye, C. A. F., Ezeh, L. N., Mbanugo, C. J., & Etodike, C. E. (2018). Measuring Organizational Citizenship Behavior of Lecturers: The Role of Personality and Locus of Control. *European Journal of Management and Marketing Studies*.
- Olaoye, O. T., & Olaoye, D. D. (2018). Assessment of Self-esteem, Locus of Control and Achievement Motivation of Female Students in Kwara State Colleges of Education, Nigeria. *Educational Process: International Journal*, 7(3), 209–221. <https://doi.org/10.22521/edupij.2018.73.5>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Osman, A., Othman, Y. H., Sohel Rana, S. M., Solaiman, M., & Lal, B. (2015). The Influence Of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective Of American-Based Organization In Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11(21), 174–182. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n21p174>
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105–111.
- Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2008). Leadership Development: On The Cutting Edge. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(4), 293.
- Raharjo, A., & Nainggolan, K. (2017). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Cipta Tpi (MNC TV). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Ranihusna, D. (2018). Organizational Commitment As Intervening Variable of Intrinsic and Extrinsic Motivation to Organizational Citizenship Behavior. *KnE Social Sciences*, 333–346.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20–38.
- Roloff, M. E. (1981). *Interpersonal communication: The social exchange approach*.

- Rotter, J. B. (1954). Social learning and clinical psychology.
- Sabatelli, R. M., & Shehan, C. L. (1993). Exchange And Resource Theories. In Sourcebook of family theories and methods: A contextual approach (hal. 385–417). Springer.
- Saddewisasi, W., Santoso, A., & Astuti, S. D. (2016). The application of organizational citizenship behavior model towards team development and performance of family planning program implementer. 14, 4369–4379.
- Saddewisasi, W., & Wahyudi, S. (2012). Studi Peran Organizational Citizenship Behavior Prosocial (Ocbp) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjual Sebuah Pengembangan Model Teoretik dan Pembuktian Empirik pada Perusahaan Asuransi Jiwa di Kota Semarang. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sanjaya Adolf Bastian, D., Manajemen, M., & Lancang Kuning, U. (2022). Dampak Locus of Control Internal Dalam Organizational Citizenship Behavior Peran Mediasi Komitmen Afektif (Vol. 1, Nomor 1). <http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Sarwono, S. W. (2005). Psychology in Indonesia. In The handbook of international psychology (hal. 453–466). Routledge.
- Septiawati, D., Karnati, N., Rochanah, S. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. In Jurnal Visipena (Vol. 10, Nomor 2).
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J.F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S. and Ringle, C.M. (2019), "Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict", *European Journal of Marketing*, Vol. 53 No. 11, pp. 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Shtatfeld, R., & Barak, A. (2009). Factors related to initiating interpersonal contacts on Internet dating sites: A view from the social exchange theory. *Interpersona: An International Journal on Personal Relationships*, 3, 19–37.
- Sinambela, L. P. (2016). Human Resource Management: Building a solid work team to improve performance. Bumi Aksara.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2007). Fundamentals of organizational behavior. Thomson South-Western.
- Tistianingtyas, D. (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12–17.
- Tistianingtyas, D., & Parwoto, . (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12–17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>
- Tri Bayu Ardi, R., Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Management Analysis Journal* (Vol. 4, Nomor 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 6). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Rajawali Pers.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.