



Kinerja Karyawan: Dampak Teknologi Informasi dan *Lokus of Control* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Survei pada Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta)

Rahayu Dyah Mawarti^{1*}; Titi Laras²; Nadia³

^{1,2,3}Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

e-mail korespondensi: rdyahmawarti@janabadra.ac.id

Copyright © 2022 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT

Regional Drinking Water Company (PDAM) is a local government company. Bermuda PDAM Tirtamarta must be able to provide the best service to meet the community's clean water needs. This is not easy to achieve without proper human resource management. One of them is to identify the impact of information technology on organizational citizenship behaviour (OCB), the place of control on organizational citizenship behaviour (OCB), and the impact of information technology on team member performance and identify its effects. Identifying areas for controlling team member performance. Recognizing the implications of OCB on team member performance. Placing OCB in mediating the impact of information technology on team member performance. Identifying Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Intermediary Management of Perumda PDAM. This study uses probability sampling proportional stratified random sampling with the Slovin formula received by the staff of Perumda PDAM Tirtamarta as many as 1 Three respondents. The data was then processed using the Structural Equalization Model (SEM) analysis tool through the SPSS AMOS version 26 application. Using the Cronbach alpha standard, the validity test was > 0.3, and the reliability test was > 0.7. . Research has shown that information technology has a positive and significant impact on team member organizational citizenship behaviour (OCB). The influence of the control location is positive and significant on team member organization citizenship behaviour (OCB). The positive impact of information technology on team member performance is not substantial. However, the influence of the control location is positive and significant on team member performance. The effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) is positive and effective on the performance of Bermuda PDAM Tirta Malta employees, Yogyakarta City. Organizational Citizenship Behavior (OCB) can communicate the impact of information technology on team member performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) can share the control result on the performance of Perumda PDAM Tirtamarta employees, Yogyakarta City.

Keywords: *information technology; locus of control (loc); organizational citizenship behavior (ocb)*

ABSTRAK

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah perusahaan pemerintah daerah. Perumda PDAM Tirtamarta harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan air

bersih masyarakat. Hal ini tidak mudah untuk dicapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Salah satunya adalah untuk mengidentifikasi dampak teknologi informasi pada perilaku kewargaan organisasi (OCB), untuk mengidentifikasi dampak tempat kontrol pada perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan untuk mengidentifikasi dampak teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengidentifikasi dampaknya. Mengidentifikasi tempat pengendalian kinerja pegawai Mengidentifikasi dampak OCB terhadap kinerja pegawai Mengidentifikasi OCB dalam memediasi dampak teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Mengidentifikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Intermediasi Manajemen Perumda PDAM Tempat pengaruh Tirtamarta Kota Yogyakarta terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan probability sampling proportional stratified random sampling dengan rumus Slovin yang diterima staf Perumda PDAM Tirtamarta sebanyak 143 responden. Data kemudian diolah menggunakan alat analisis *Structural Equalization Model* (SEM) melalui aplikasi SPSS AMOS versi 26. Dengan menggunakan standar alpha cronbach, uji validitas >0,3 dan uji reliabilitas >0,7. Penelitian telah menunjukkan bahwa teknologi informasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan (OCB). Pengaruh lokasi kontrol positif dan signifikan terhadap *employee organization citizenship behavior* (OCB). Dampak positif teknologi informasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Pengaruh lokasi pengendalian positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Permuda PDAM Tirta Malta Kota Yogyakarta. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengkomunikasikan dampak teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengkomunikasikan dampak lokasi pengendalian terhadap kinerja pegawai Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.

Kata Kunci : *teknologi informasi; locus of control (loc); organizational citizenship behaviour (ocb)*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah unit usaha dari pemerintah daerah yang menjalankan fungsi pelayanan yang menciptakan kebutuhan air minum/air bersih bagi masyarakatnya. Dalam hal ini, keberadaan PDAM sebagai BUMD memberikan pelayanan air bersih yang merata ke seluruh lapisan masyarakat, mendukung pengembangan usaha, dan tarif yang disesuaikan dengan tingkat keterampilan kota diharapkan dapat ditetapkan. Artinya PDAM memiliki dwifungsi melayani masyarakat dan meningkatkan pendapatan daerah, memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendorong berkembangnya kelangsungan usaha dan pembangunan ekonomi di daerah. Kita dapat mendukung dan mempercepat pembangunan daerah. . Karena air bersih dari PDAM merupakan komoditas penting bagi kehidupan banyak orang. Hal ini akan memungkinkan Permuda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat. Hal ini tidak mudah untuk dicapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang secara efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan organisasi, karyawan, dan sosial (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, Permuda PDAM Tirtamalta telah menyusun struktur organisasi dan tata kerja berdasarkan Peraturan Dewan Permuda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta No. 01/2020 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja tanggal 10 Agustus 2020,

dan Disetujui Walikota oleh Yogyakarta. Pemuda PDAM Tirtamarta Yogyakarta memiliki 223 karyawan per 31 Desember 2020 yang terbagi dalam 7 divisi. PDAM Tirtamarta mengelola sumber daya manusia tidak hanya dengan membuat struktur organisasi, tetapi juga dengan mengembangkan kecanggihan dan kualitas teknologi informasi sebagai penggerak kondisi kerja yang efektif dan efisien. Teknologi informasi khususnya komputer sangat membantu kinerja suatu organisasi. Teknologi informasi bekerja secara efektif ketika anggota organisasi mahir dalam menggunakan teknologi dan itu sangat penting bagi individu. Menurut Siregar dan Suryanawa (2009), teknologi informasi memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja. Di sisi lain, Amalini et al (2016) menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengendalian eksternal memiliki dampak negatif yang kecil terhadap kinerja karyawan. Sebuah studi oleh Davison et al. (2019) mengarah pada rasa tanggung jawab karyawan yang kuat terhadap organisasi, dan pelanggan memengaruhi perilaku karyawan saat menggunakan sistem informasi. Karyawan menggunakan sistem informasi untuk mengubah solusi dan proses kerja, serta memecahkan masalah berdasarkan rasa tanggung jawab. Piola et al (2019) menyimpulkan bahwa lokasi pengendalian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan sebagai warga organisasi, dengan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang belum dipelajari. Di sisi lain, penelitian Septi Oktaviantry dan Fuad Mas`ud (2016) menunjukkan bahwa kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PERUMDA PDAM terkait dengan kinerja pegawai adalah: Dampak Teknologi Informasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Tempat Kendali terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Teknologi Informasi terhadap Kinerja, Tempat Kendali pada Lokasi Kinerja, Kinerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Mediasi Dampak Teknologi Informasi Terhadap Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Mediasi Dampak Place of Control Terhadap Kinerja Karyawan (OCB) Peran Pemuda PDAM Tirta Malta Yogyakarta ?

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Perilaku OCB merupakan perilaku yang ada dalam ajaran Islam didalam Al-Qur'an disebutkan bahwa seluruh umat Islam saling tolong menolong dalam berbuat kebaikan dan bertaqwa kepada Allah dan melarang umat Nya saling tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran (Al Maidah:2). Seperti yang diungkapkan oleh Kamil (2014), OCB dalam perspektif Islam merupakan tindakan sukarela dari individu yang sesuai dengan Syariah Islam dan hanya mengharapkan falah atau ridha Allah. Karyawan menggunakan sistem informasi untuk mengubah solusi dan proses kerja, serta memecahkan masalah berdasarkan rasa tanggung jawab. Di sisi lain, Deng et al. (2015) menemukan bahwa jenis tugas secara signifikan terkait dengan terjadinya OCB, tetapi pengaruh kompleksitas tugas

tidak signifikan. Kami juga menemukan bahwa OCB berhubungan negatif dengan efisiensi tugas, tetapi sejauh mana hubungan negatif tergantung pada jenis tugas dan kompleksitas tugas. Wawasan ini menambah pemahaman kami tentang layanan dukungan TI dan menambah literatur OCB tentang sentrisitas pelanggan. Dalam praktiknya, hasilnya memberikan wawasan tentang pengelolaan dukungan TI dan staf TI selama fase pasca implementasi sistem informasi. Selain itu, Deng et al. (2015) studi lain menemukan hubungan yang berbeda antara empat faktor kontekstual dukungan sistem informasi (yaitu, sistem, pengguna, tugas, dan masalah) dan OCB. Untuk kekurangan pengguna, lebih banyak personalisasi bisnis dan ekspektasi OCB diamati di keempat area masalah (fungsionalitas, data, alur kerja, dan peran). Di sisi lain, karena kurangnya sistem, kita sering melihat teknologi personalisasi OCB antara dua area masalah: data dan fungsionalitas.

Hipotesis 1: Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap employee organization citizenship behavior (OCB) Perspektif Ekonomi Islam.

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan dalam Perspektif Islam

Locus of control (*mujahadah an-nafs*) dalam perspektif islam merupakan sikap perjuangan sungguh-sungguh melawan egois sifat dan nafsu pribadi terhadap segala sesuatu, termasuk locus kontrol dalam hal mengelola uang atau properti. kata Ibnu Katsir “bahwa nafsu itu selalu mengarah kepada kejahatan kecuali nafsu yang Allah SWT menjaga dari kejahatan”. Memang keinginan manusia untuk selalu memesan sesuatu yang dia inginkan, bahkan jika dia ingin mengambil sesuatu yang tidak diberkati oleh Allah, kecuali Allah memiliki rahmat kepada siapa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya Allah SWT mampu mengampuni dosa bagi mereka yang bertobat dari dosa-dosa itu tanpa mencelakakan mereka (Terjemah Al-Maragi Juz 13: h.2). Menurut Fauzy & Luterlean (2020), baik Internal Locus of Control (ILOc) maupun Perceived Organizational Support (POS), secara simultan atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Sama halnya dengan Piola et al (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ILoC dan ELoC secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pekerja PDAM, selebihnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti meningkat. Dalam penelitian Khairunniswah & Mariatin (2015), hasil analisis statistik menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh LoC menggunakan OCB pada staf PTPN IV di Unit Ajam. Demikian pula dalam penelitian Sari & Nurtjahjanti (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Phaplos, Tbk Semarang.

Hipotesis 2: *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap employee organization citizenship behavior (OCB) dalam Perspektif Ekonomi Islam.

3. Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Tata Sutabri (2014) mendefinisikan teknologi informasi sebagai perpaduan antara teknologi komputasi dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak,

basis data, teknologi jaringan, dan perangkat telekomunikasi lainnya. Ihsan secara bahasa berarti keutamaan atau kebaikan. *Ihsan* adalah suasana hati dan berperilaku selalu merasa dekat dengan Allah SWT. Pengertian dari Ihsan sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “Keutamaan itu ialah kamu beribadah kepada Allah seakan-akan kamu melihat-Nya, karena meskipun kamu tidak melihatnya sesungguhnya Dia melihatmu”. (HR. Bukhari dan Muslim). Prinsip Ihsan dalam hal ini berkaitan dengan setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi akan mendapatkan pengawasan yang tidak hanya dilakukan oleh atasan, melainkan ada yakin bahwa Allah SWT selalu mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu tersebut. Studi Nuskiya (2018) membuktikan bahwa TI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa TI berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian Sulistya & Zain (2020), pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, namun hubungan signifikan positif ini dapat terjadi apabila karyawan loyal.

Hipotesis 3: Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

4. Pengaruh *Locus of Control* Pada Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Asiedu-Appiah & Addai (2014) menemukan bahwa karyawan di lokasi dengan kontrol internal yang tinggi memiliki peringkat kinerja kontekstual lebih tinggi daripada di lokasi dengan kontrol internal yang rendah. Menurut Amarini dkk. (2016), pengendalian internal berdampak besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengendalian eksternal berdampak negatif kecil terhadap kinerja karyawan. Konsisten dengan Hermawan & Kaban (2014), semakin tinggi tingkat manajemen pekerja PTX, semakin baik kinerjanya.

Hipotesis 4: Lokasi Kontrol Berpengaruh Positif Pada Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

5. Dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sebuah studi oleh Triani et al. (2020) menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Oktaviantry & MAS`UD (2016) menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Arifin (2019) menemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, perilaku kewargaan organisasi, dan keterlibatan emosional yang dimediasi oleh berbagi pengetahuan transendental memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pelaksana anggaran.

Hipotesis 5: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif pada kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

6. Dampak Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Hapzi Ali & Tony Wangdra (2010:3), teknologi informasi adalah segala teknologi yang menggunakan teknologi komputer, internet, teknologi telekomunikasi, atau teknologi apapun yang dapat memberikan nilai tambah bagi aktivitas dan operasi suatu organisasi atau bisnis. Kinicki dan Fudgate (2012:164) mengemukakan bahwa perilaku OCB sangat penting karena dua alasan. Pertama, perilaku OCB individu dapat mengesankan karyawan ini di antara rekan-rekan mereka.

Temuan dari Sukadar & Priyono (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi dampak pemberdayaan terhadap kinerja. Dalam studi Hutriany et al. (2019) juga menunjukkan bahwa OCB dapat memediasi keterlibatan organisasi dan kepuasan kerja melalui kinerja.

Hipotesis 6: Perilaku kewargaan organisasional (OCB) mampu memediasi dampak dari Teknologi informasi pada kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

7. Dampak *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Perspektif Ekonomi Islam

Robbins (2008:138) mengemukakan bahwa tempat kendali adalah tingkat keyakinan individu bahwa ia adalah penentu nasibnya. Definisi ini sesuai dengan Ivanevich, Konopaske, dan Matteson (2007:97). Dia berpendapat bahwa lokasi kontrol menentukan tingkat keyakinan individu bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Organ dalam Luthans (2011: 149) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku sukarela yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh persyaratan kerja normal, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi secara keseluruhan. Sebuah studi oleh Oktaviantry dan Mas`ud (2016) menunjukkan bahwa kewargaan organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 7: Lintasan kontrol yang dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasional (OCB) berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

C. METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini berjumlah 223 orang pegawai dan jumlah sampel sebanyak 143 pegawai di PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta, Pemuda. Sampel sebanyak 143 karyawan dipilih secara proporsional stratified random sampling di semua departemen Pemuda PDAM Tirta Malta, Kota Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan program AMOS 26.

D. PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Untuk menguji kualitas instrumen yang diambil dari 49 kuesioner, digunakan aplikasi AMOS versi 26, untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid dan reliabel. Lihat tabel berikut untuk detailnya:

Tabel 1. Uji Validitas variabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.910	49

Semua item valid berdasarkan tabel di atas. Hal ini karena nilai korelasi total item yang disesuaikan lebih besar dari 0,3 untuk faktor positif, besarnya lebih besar dari 0,3, dan faktor tersebut memiliki struktur yang kuat. Suatu variabel dianggap reliabel jika Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$). Berdasarkan uraian hasil pada Tabel 2 dan hasil analisis SPSS di atas, didapatkan bahwa Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel melebihi 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas, jika korelasi untuk masing-masing faktor positif dan besarnya lebih besar dari 0, maka semua butir tersebut valid. Jika 3 atau lebih, faktornya adalah struktur kuat. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Cronbach adalah alpha (α) untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik. Suatu variabel dianggap reliabel jika Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$). Berdasarkan uraian pada Tabel 2, hasil analisis SPSS di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki Cronbach alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, semua variabel dapat dikatakan reliabel. Evaluasi kriteria kelayakan

Evaluasi goodness-of-fit adalah tujuan utama SEM dan memeriksa seberapa baik model hipotetis "cocok" atau cocok dengan data sampel. Hasil Goodness of Fit dapat dilihat pada tabel berikut:

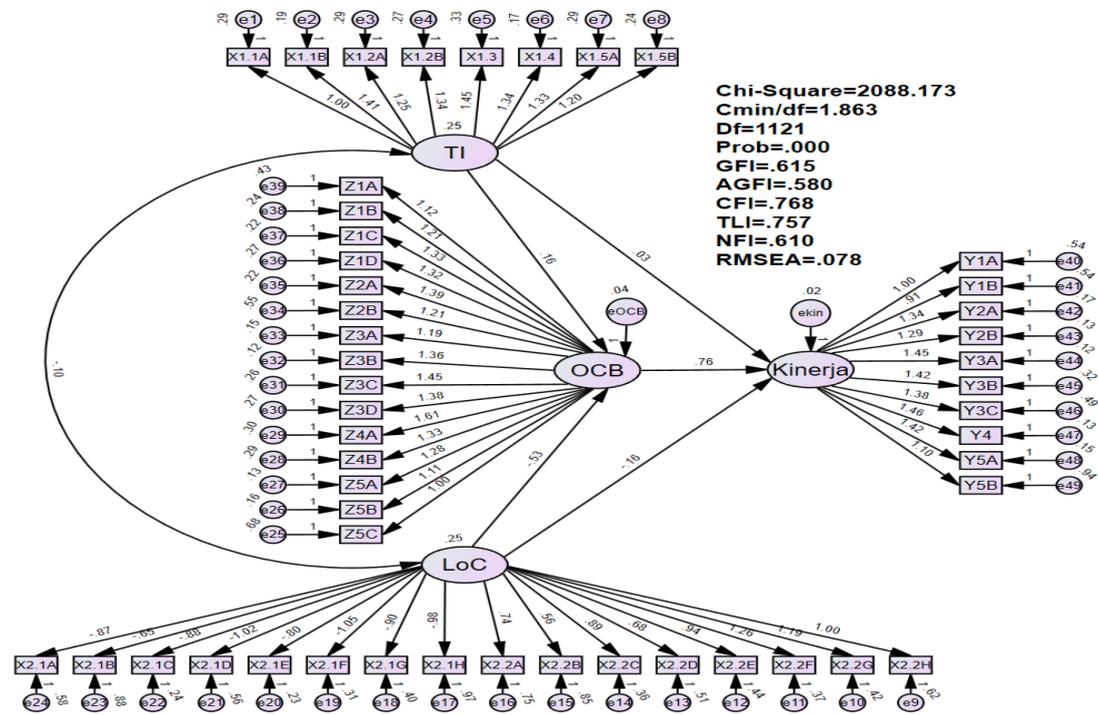
Tabel 2. Menilai Goodnes of Fit

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
Significance Probability (p)	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
CMIN/DF	$< 2,000$	1,863	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,615	Marginal Fit

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
AGFI	$\geq 0,90$	0,580	Poor Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,757	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,768	Marginal Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,078	Good Fit

Proses selanjutnya adalah melakukan pengujian model untuk memberikan kemungkinan model alternatif dan meningkatkan nilai kecocokan dari model yang ada. Lebih lanjut, Ghozali (2008) menyatakan bahwa suatu model dikatakan baik jika satu atau dua kriteria pas terpenuhi. Hasil uji kesesuaian keseluruhan di atas menunjukkan bahwa kelayakan model SEM cukup memenuhi persyaratan penerimaan.

Mengonversi diagram alir ke persamaan struktural. Model yang diberikan dalam diagram alir direpresentasikan dalam rumus struktur sebagai berikut.



Gambar 3 : Persamaan Struktural

Tabel 2. Hubungan Antar Variabel

			.R.	P	Hubungan	Hipotesis
TI	→	OCB	20,777	00,005	Signifikan	Diterima
LoC	→	OCB	30,864	00,000	Signifikan	Diterima
TI	→	Kinerja	00,844	00,398	Tidak Signifikan	Ditolak
LoC	→	Kinerja	10,964	00,050	Signifikan	Diterima
OCB	→	Kinerja	30.393	00,000	Signifikan	Diterima

Berdasarkan tabel, hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dampak Teknologi Informasi OCB Terhadap Pegawai Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 , parameter estimasi untuk nilai koefisien bobot regresi adalah C.R 2,777 ($cr > 1,96$), menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara teknologi informasi dan OCB. Artinya semakin maju teknologi informasi maka OCB semakin besar. Pengujian hubungan kedua variabel menghasilkan nilai probabilitas 0,005 ($p < 0,05$), maka Hipotesis 1 "Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Pemuda PDAM Tirta Malta terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Kota Yogyakarta' '. pengaruh." diterima. Peningkatan

variabel TI dapat ditingkatkan dengan metrik apa pun, termasuk kebenaran dan akurasi yang telah terbukti. Artinya informasi tersebut harus bebas dari kesalahan dan anomali serta tidak menyesatkan ketika digunakan oleh karyawan. Informasi yang disajikan lengkap. Kelengkapan informasi

adalah untuk mendukung faktor pertama: kebenaran. Kelengkapan informasi merupakan faktor penting ketika disajikan secara lengkap tanpa ada informasi yang dikurangi, ditambah atau diubah. Informasi juga harus disajikan dengan cepat, karena informasi merupakan dasar pengambilan keputusan, dan keterlambatan informasi dapat menyebabkan keputusan yang salah.

Informasi yang relevan paling berguna ketika diterima oleh mereka yang membutuhkannya, dan tidak berguna ketika diteruskan kepada mereka yang tidak membutuhkannya. Metode pengumpulan informasi dan biaya merupakan pertimbangan

tambahan.

Orang tidak tertarik untuk memperoleh informasi dan tidak mencari alternatif ketika sarana dan biaya untuk memperoleh informasi sulit dan mahal. Informasi dianggap berharga jika manfaatnya lebih besar daripada biaya untuk mendapatkannya. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan di dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan sehingga tidak memungkinkan dan sulit untuk menghubungkan suatu bagian informasi pada suatu masalah tertentu dengan biaya untuk memperolehnya karena sebagian besar informasi dinikmati tidak hanya oleh satu pihak di dalam perusahaan serta dapat selalu aktif mencari informasi dari internet untuk mengikuti perkembangan pada aplikasi yang berbasis teknologi, optimis dari dalam diri pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas kerjanya, fleksibel yaitu perlunya pegawai untuk dapat dengan cepat beradaptasi dalam memanfaatkan aplikasi berbasis teknologi untuk mengejar sistem yang terus update dan selalu mengalami pembaharuan dan pegawai harus dapat menerima masukan dari rekan kerja dan atasan untuk membenahi diri untuk terus menjadi lebih baik dalam kerjanya, mencari solusi terbaik dalam pemecahan masalah pekerjaan selalu untuk dapat menjadi masukan, kritik dan saran dalam peningkatan kinerja, pegawai disarankan untuk dapat berimajinasi untuk kemajuan instansi dengan modernisasi sistem informasi teknologi dan dapat menyampaikan imajinasi terkait kinerja pegawai dengan memanfaatkan sistem informasi teknologi, dari penjabaran diatas dapat diharapkan dengan meningkatnya teknologi informasi maka organizational citizenships behaviour juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Davison et al. (2020) Kuatnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi dan kliennya akan mempengaruhi perilakunya dalam menggunakan Sistem Informasi. Karyawan akan membuat solusi berbasis Sistem Informasi dan perubahan pada proses kerja, untuk memecahkan masalah sesuai dengan rasa tanggung jawabnya. Sedangkan Deng dkk (2015) meneliti bahwa jenis tugas ditemukan terkait secara signifikan dengan terjadinya OCB, sehingga dapat dinyatakan bahwa Sistem Informasi yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi OCB.

2. Pengaruh LoC terhadap OCB pada Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien regression weight diperoleh nilai C.R 3,864 ($cr > 1,96$) seperti terlihat pada tabel 4.12 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *Locus of Control* (LoC) dan OCB positif signifikan. Artinya semakin tinggi LoC maka akan meningkatkan OCB. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan Hipotesis 2 “*Locus of Control* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta”, diterima. Peningkatan LoC karyawan harus dilakukan. Ini karena karakteristik berikut muncul saat LoC meningkat untuk metrik apa pun, termasuk lokasi kontrol internal: Suka bekerja keras, berinisiatif tinggi, selalu berusaha mencari

solusi masalah dan selalu berusaha melakukannya. Menyadari bahwa dibutuhkan upaya terus-menerus untuk berpikir seefektif mungkin. Jika Anda ingin sukses, di sisi lain, seseorang yang memiliki tempat kontrol eksternal memiliki karakteristik sebagai berikut: Saya punya. Ada korelasi antara usaha dan kesuksesan. Karena mereka percaya bahwa faktor eksternal memegang kendali. Tidak cukup informasi untuk mencoba memecahkan masalah. Akibatnya, lintasan hipotesis kontrol memiliki efek positif pada perilaku kewargaan organisasi karyawan (OCB).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Fauzy & Luterlean (2020) bahwa ILOC dan POS, secara bersama-sama atau sebagian, memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Mirip dengan Piola et al. (2019), temuan menunjukkan bahwa ILoC dan ELoC secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PDAM. Inilah pentingnya elemen-elemen LoC yang berlaku pada pegawai Perumda PDAM Tirtamarta di kota Yogyakarta.

3. Pengaruh Teknologi Informasi (TI) terhadap Kinerja Karyawan

Karena estimasi parameter untuk nilai koefisien bobot regresi adalah C.R 0,844 ($cr_{0,05}$), maka dapat dikatakan Hipotesis 3: “Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirtamarta, Pemuda, Kota Yogyakarta.” ditolak. Peningkatan pada variabel TI dapat ditambah dengan indikator akurasi dan kebenaran yang terbukti. Artinya, informasi harus akurat, tidak biasa, dan tidak menyesatkan karyawan saat digunakan. Informasi yang disajikan lengkap. Karena kelengkapan informasi mendukung faktor pertama yaitu akurasi. Kelengkapan informasi merupakan faktor penting ketika informasi disajikan secara lengkap tanpa pengurangan, penambahan atau perubahan. Informasi juga harus disajikan dengan cepat, karena informasi merupakan dasar pengambilan keputusan, dan keterlambatan informasi dapat menyebabkan keputusan yang salah.

Informasi yang relevan paling berguna ketika diterima oleh mereka yang membutuhkannya, dan kurang berguna ketika diteruskan kepada mereka yang tidak membutuhkannya. Metode pengumpulan informasi dan biaya adalah pertimbangan lain. Jika cara dan biaya untuk memperoleh informasi sulit dan mahal, orang tidak akan tertarik untuk memperoleh informasi dan tidak akan mencari alternatif. Informasi dianggap berharga jika manfaatnya lebih besar daripada biaya untuk mendapatkannya. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan di dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan sehingga tidak memungkinkan dan sulit untuk menghubungkan suatu bagian informasi pada suatu masalah tertentu dengan biaya untuk memperolehnya karena sebagian besar informasi dinikmati tidak hanya oleh satu pihak di dalam perusahaan serta dapat selalu aktif mencari informasi dari internet untuk mengikuti perkembangan pada aplikasi yang berbasis teknologi, optimis dari dalam diri pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas kerjanya, fleksibel yaitu perlunya pegawai untuk dapat dengan cepat beradaptasi dalam

memanfaatkan aplikasi berbasis teknologi untuk mengejar sistem yang terus update dan selalu mengalami pembaharuan dan pegawai harus dapat menerima masukan dari rekan kerja dan atasan untuk membenahi diri untuk terus menjadi lebih baik dalam kinerjanya, mencari solusi terbaik dalam pemecahan masalah pekerjaan selalu untuk dapat menjadi masukan, kritik dan saran dalam peningkatan kinerja, pegawai disarankan untuk dapat berimajinasi untuk kemajuan instansi dengan moderenisasi sistem informasi teknologi dan dapat menyampaikan imajinasi terkait kinerja pegawai dengan memanfaatkan sistem informasi teknologi, dari penjabaran diatas dapat diharapkan namun dengan meningkatnya teknologi informasi maka kinerja mungkin tidak akan meningkat. Berbeda dengan Penelitian Nuskiya (2018) yang membuktikan bahwa TI memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa TI berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian Sulistya & Zain (2020), pengelolaan sarana dan prasarana berbasis IT memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, namun hubungan signifikan positif ini dapat terjadi ketika karyawan loyal.

4. Pengaruh LoC terhadap Kinerja Karyawan

Parameter perkiraan nilai koefisien regression weight diperoleh nilai C.R 1,964 ($cr > 1,96$) misalnya terlihat dalam tabel 4.12 hal ini membuktikan bahwa interaksi LoC menggunakan kinerja signifikan. Artinya meningkat LoC maka akan menaikkan kinerja. Pengujian interaksi ke 2 variabel tadi memberitahuakan nilai probabilitas 0,050 ($p = 0,05$), sebagai akibatnya bisa dinyatakan Hipotesis 4 “*Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta”, diterima. Peningkatan kinerja pada pegawai sanggup dilakukan memakai peningkatan LoC pada setiap indikatornya meliputi *Locus of Control* internal mempunyai ciri-ciri: bahagia bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berpikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan apabila ingin berhasil, sebaliknya individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal yang mempunyai ciri-ciri: kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa masih ada sedikit interaksi antara usaha & kesuksesan, kurang bahagia berusaha karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari warta untuk memecahkan masalah. Sehingga menyebabkan hipotesa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan menjadi akibatnya memakai meningkatnya LoC yang dimiliki oleh pegawai sanggup mempertinggi kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yg dilakukan sang Asiedu-Appiah & Addai (2014) jua menyatakan karyawan menggunakan internal *Locus of Control* yg tinggi akan mempunyai peringkat kinerja kontekstual lebih tinggi dibandingkan karyawan menggunakan taraf internal *Locus of Control* lebih rendah. Menurut Amalini dkk (2016) menampakan bahwa internal *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi external *Locus of Control* berpengaruh negatif nir signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan menggunakan Hermawan & Kaban (2014) meningkat taraf *Locus of Control* karyawan PT

X, maka meningkat juga kinerja yg mereka hasilkan.

5. Pengaruh Organizational Citizenships Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi nilai koefisien regression weight diperoleh nilai C.R 3.393 ($cr > 1,96$) seperti terlihat pada tabel 4 hal ini menunjukkan bahwa hubungan OCB dengan kinerja signifikan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga mendukung hipotesis 5: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berdampak positif pada kinerja pegawai Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta. . Peningkatan OCB dapat ditingkatkan dengan metrik apa pun, termasuk altruisme. Dengan kata lain, tindakan sukarela oleh karyawan diarahkan untuk kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Civic Virtue, Tindakan individu untuk secara sukarela berpartisipasi dalam mengatasi masalah organisasi dan menerima tanggung jawab untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi. Sportmanship, perilaku yang rela ditoleransi oleh individu untuk bertahan hidup dalam kondisi yang tidak nyaman atau tidak nyaman bahkan tanpa mengeluh. Misalnya, untuk kelangsungan hidup organisasi, karyawan harus dapat menerima situasi tersebut dan tetap bersikap positif ketika ada perubahan aturan internal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Ini adalah tindakan sukarela yang diambil oleh seorang individu untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai cara, bahkan ketika kreativitas dan inovasi diperlukan untuk perbaikan organisasi. Inisiatif untuk meningkatkan kompetensi, misalnya dengan mengadakan kursus pelatihan atau mengikuti seminar secara sukarela. Kesopanan adalah perilaku sukarela individu untuk menghindari masalah dalam suatu organisasi, baik dengan provokasi dari luar organisasi maupun oleh individu dalam organisasi. Misalnya, Anda dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperingatkan rekan kerja dan organisasi untuk tetap waspada dalam menanggapi masalah yang mempengaruhi organisasi dan untuk selalu memberikan informasi yang akurat kepada organisasi.

Penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya oleh Triani et al. (2020) mereka menunjukkan bahwa perilaku sebagai warga organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Oktaviantry & MAS`UD (2016) menunjukkan bahwa perilaku sipil organisasi memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan.

Membandingkan nilai efek langsung terstandarisasi dengan nilai efek tidak langsung terstandarisasi dalam menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen melalui variabel intervening. Suatu parameter dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara dua variabel jika nilai standar efek langsung lebih kecil dari nilai efek tidak langsung standar.

Tabel 3 : Standardized Direct Effects

	LoC	TI	OCB	Kinerja
OCB	.735	.224	.000	.000
Kinerja	.209	.046	.726	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2021

Tabel 4 : Standardized Indirect Effects

	LoC	TI	OCB	Kinerja
OCB	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.398	.120	.000	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2021

6. Teknologi Informasi yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak pada Kinerja Karyawan

Parameter estimasi untuk menguji dampak OCB terhadap kinerja TI adalah nilai pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung . Seperti terlihat pada Tabel 4.13 dan Tabel 4.14, nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,046 < 0,120 membuktikan bahwa OCB dapat memediasi dampak TI terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi OCB, semakin berharga dampak TI terhadap kinerja. pertunjukan. Hipotesis 6 ``Teknologi informasi yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak positif pada kinerja pegawai Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta" diterima. Peningkatan

OCB dapat ditingkatkan dengan metrik apa pun, termasuk altruisme. Artinya, tindakan sukarela karyawan lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingannya sendiri. Civic Virtue,

Tindakan individu untuk secara sukarela berpartisipasi dalam mengatasi masalah organisasi dan menerima tanggung jawab untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi. Sportmanship, perilaku yang rela ditoleransi oleh individu untuk bertahan hidup dalam kondisi yang tidak nyaman atau tidak nyaman bahkan tanpa mengeluh. Misalnya, untuk kelangsungan hidup organisasi, karyawan harus dapat menerima situasi tersebut dan tetap bersikap positif ketika ada perubahan aturan internal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Tindakan sukarela yang diambil oleh individu untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai cara, bahkan ketika perbaikan organisasi membutuhkan kreativitas dan inovasi. Inisiatif untuk meningkatkan kompetensi, misalnya dengan mengadakan kursus pelatihan atau mengikuti seminar secara sukarela. Kesopanan adalah perilaku yang diambil secara sukarela oleh seorang individu untuk menghindari masalah dalam suatu organisasi, baik sebagai akibat dari provokasi dari luar organisasi

maupun oleh individu dalam organisasi. Misalnya, saya memperingatkan rekan-rekan saya dan organisasi untuk selalu waspada dalam menanggapi isu-isu yang mempengaruhi organisasi dan untuk selalu berusaha memberikan informasi yang benar kepada organisasi. Memperbaiki setiap metrik OCB dapat meningkatkan nilai hubungan TI dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Sukadar & Priyono (2015). Dalam studi Hutriany et al. (2019) juga menunjukkan bahwa OCB dapat memediasi keterlibatan organisasi dan kepuasan kerja melalui kinerja.

7. *Locus of Control* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak pada Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Yogyakarta

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh LoC terhadap kinerja melalui OCB diperoleh nilai direct effect < nilai indirect effect, yaitu sebesar $(0,209) < (0,398)$, seperti terlihat pada tabel 3 dan tabel 4 hal ini membuktikan bahwa OCB mampu memediasi pengaruh LoC terhadap kinerja. artinya semakin tinggi OCB maka akan meningkatkan nilai pada pengaruh LoC terhadap kinerja. Hipotesis 7 “*Locus of Control* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta” diterima.

Peningkatan OCB dapat ditingkatkan dengan metrik apa pun, termasuk altruisme. Dengan kata lain, tindakan sukarela oleh karyawan diarahkan untuk kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Civic Virtue, Tindakan individu untuk secara sukarela berpartisipasi dalam mengatasi masalah organisasi dan menerima tanggung jawab untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi. Sportmanship, perilaku yang rela ditoleransi oleh individu untuk bertahan hidup dalam kondisi yang tidak nyaman atau tidak nyaman bahkan tanpa mengeluh. Misalnya, untuk kelangsungan hidup organisasi, karyawan harus dapat menerima situasi tersebut dan tetap bersikap positif ketika ada perubahan aturan internal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Ini adalah tindakan sukarela yang diambil oleh seorang individu untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai cara, bahkan ketika kreativitas dan inovasi diperlukan untuk perbaikan organisasi. Inisiatif untuk meningkatkan kompetensi, misalnya dengan mengadakan kursus pelatihan atau mengikuti seminar secara sukarela. Kesopanan adalah perilaku yang diambil secara sukarela oleh seorang individu untuk menghindari masalah dalam suatu organisasi, baik sebagai akibat dari provokasi dari luar organisasi maupun oleh individu dalam organisasi. Misalnya, saya memperingatkan rekan-rekan saya dan organisasi untuk selalu waspada dalam menanggapi isu-isu yang mempengaruhi organisasi dan untuk selalu berusaha memberikan informasi yang benar kepada organisasi. Menaikkan setiap indikator OCB dapat meningkatkan nilainya dalam kaitannya dengan LoC dan kinerja karyawan. Pembahasan meliputi analisis dan pembahasan hasil penelitian. Bagian ini merupakan inti dari artikel. Penulis dapat menyajikan analisis mereka dari sudut yang berbeda dan mendiskusikan hasil yang dijelaskan di bagian sebelumnya. Pembahasan di sini dapat mencakup penegasan penulis, dilanjutkan dengan dialog dengan hasil penelitian sebelumnya di bidang yang sama.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Teknologi Informasi positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
2. Pengaruh *Locus of Control* positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
3. Pengaruh Teknologi Informasi positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
4. Pengaruh *Locus of Control* positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
6. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mampu memediasi pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.
7. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mampu memediasi dampak *Locus of Control* pada Kinerja Karyawan Perumda PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Wangdra, T. (2010). *Technopreneurship dalam Perspektif Bisnis Online*. Baduose Media.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Effect of *Locus of Control* on Job Satisfaction and Performance (Studies on Employees of Regional Drinking Water Company (PDAM) Malang City). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1), 68–77. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1344/1733>
- Arbuckle, J.L. (1994a). *Advantages of model-based analysis of missing data over pairwise deletion. Presented at the RMD Conference on Causal Modeling, West Lafayette, IN.*
- Arbuckle, J.L. (1994b). *A permutation test for analysis of covariance structures. Presented at the annual meeting of the Psychometric Society, University of Illinois, Champaign, IL*
- Arbuckle, J.L. (1996). *Full information estimation in the presence of incomplete data. In G.A. Marcoulides & R.E. Schumacker [Eds.] Advanced structural equation modeling. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.*

- Arifin, M. R. (2019). Peran Transcendental knowledge sharing, Organizational Citizenship Behaviour, Kepemimpinan Transformatif, dan Komitmen Afektif dalam Meningkatkan Kinerja Pelaksana Anggaran pada PTKIN (Studi Kasus di IAIN Surakarta). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 22–35. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103240>.
- Asiedu-Appiah, F., & Addai, H. (2014). An Investigation into the Causal Relationship between Employees' *Locus of Control* and Contextual Performance. *Journal of Business and Behavior Sciences*, 26(2), 94.
- AYUDIATI, S. E. (2010). *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Davison, R. M., Ou, C. X., & Ng, E. (2020). Inadequate Information Systems and *Organizational Citizenship Behavior*. *Information and Management*, 57(6), 103240. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103240>
- Deng, X. N., Wang, T., & Galliers, R. D. (2015). More than providing “solutions”: Towards an understanding of customer-oriented citizenship behaviours of IS professionals. *Information Systems Journal*, 25(5), 489–530. <https://doi.org/10.1111/isj.12051>
- Dwi Septiawati, Neti Karnati, & Siti Rochanah. (2019). Pengaruh *Locus of Control* Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 10(2), 332–351. <https://doi.org/10.46244/visipena.v10i2.513>
- Fauzy, M. R., & Luterlean, S. L. (2020). Pengaruh Internal *Locus of Control* Dan Perceived Organizational Support Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mochamad. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 22–35. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/281>
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. (2010). *Teori Kepribadian, Theories of Personality* Buku 2 Edisi7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit UNDIP.
- Fernandes, A.A.F., Solimun, Prina E. (2005). *Kajian Korelasi Antar Measurement Error pada Analisis Struktural Equation Model*. FMIPA UB.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1*. Erlangga.

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.
- Ghozali, I. Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling-Teori*. Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.54. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawati S. Rini. 2012. *Gaya Belajar: Kajian Teoretik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Griffin, R. W., & Morehead, G. (2014). *Organizational Behavior (Philippine ed.)*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Handoko. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Yogyakarta*.
- Hasan, I. (2005). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2* (3rd ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia BAB II*. In *Jakarta* (Vol. 51, Issue 1). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, F., & Kaban, D. (2014). Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 31–39. <https://doi.org/10.18196/mabis.v5i1.613>
- Hutriany, W., Studi, P., Manajemen, M., Riau, U., Widya, K. B., Baru, S., & Riau, K. P. (2019). *Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance Kurang Sehat Sehat Sehat Kurang Sehat Sehat Sehat*. 7(1), 83–97.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Vol. 1). Erlangga.
- Khairunniswah, & Mariatin, E. (2015). *Pengaruh Locus of Control (loc) terhadap Organizational Citizenship Behavior (ocb) pada karyawan ptpn iv unit ajamu*.
- Kreitner, R., Kinicki, A. and Buelens, M. (2007) *Organizational Behaviour*. McGraw Hill, New York.
- Laras, T., Jatmiko, B. (2021) *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Culture on The Performance of Education Employees as Mediated by Job Satisfaction (Survey at the Private University of Sleman Regency in Yogyakarta)*. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v25i2.4814>
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2002). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. Boston: McGraw-Hill.
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2011). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56–67. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- Malholtra, N. K. (2006). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2*. PT. Indeks.
- Matjjik dkk, (2011). *Sidik Peubah Ganda Dengan Menggunakan SAS*. IPB Press. Bogor.

- Nuskiya, A. F. (2018). *The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District. European Journal of Business and Management*, 10(16), 47-52–52. <https://core.ac.uk/download/pdf/234628459.pdf>
- Oktaviantry, S., & MAS'UD, F. (2016). Analisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan dengan Power Distance sebagai Moderator (Studi Kasus pada PDAM Tirta *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–10. <http://eprints.undip.ac.id/50459/>
- Piola, M. P. S., Mu'jizat, P., & Rahmisyari. (2019). *INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR EMPLOYEES IN COMPANIES DRINKING WATER AREA. Gorontalo Manajement Research*, 2(2), 102–116.
- Robbins. (2018). Organizational behavior. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–29.
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sari, D., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan Antara Internal *Locus of Control* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 4(2), 37–42.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Sukadar, S., & Priyono, B. S. (2015). Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Pegawai Puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Batang). *Telaah Manajemen*, 12(1), 26–35.
- Sulistya, H., & Zain, R. (2020). Hubungan Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Berbasis It Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2017), 54–67.
- <https://doi.org/http://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i2.478>
- Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. PT Bumi Aksara.
- Tata Sutabri. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of *Organizational Citizenship Behavior* on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18.