



Analisis Pengaruh *Self-Esteem*, *Locus Of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Moderasi

Annik Khoirunnissak^{1*}, Ayudya Arifatur Niza², Permata Rizka Melati³

¹⁻³Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

2215012107@webmail.uad.ac.id^{1*}, 2200012090@webmail.uad.ac.id², 2200012095@webmail.uad.ac.id³

Korespondensi Penulis: 2215012107@webmail.uad.ac.id*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Self Esteem, Locus of Control, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Ahmad Dahlan University, Employee Engagement is examined as a moderating variable. Employing a quantitative approach with a sample of 32 employees, the study found that Self-Esteem has a significant positive impact on employee performance. However, Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior (OCB) did not exhibit significant effects. Employee Engagement was found to moderate the relationship between Self-Esteem and performance, emphasizing the crucial role of employee involvement in maximizing performance. The findings imply that organizations should focus on enhancing both Self-Esteem and Employee Engagement to optimize performance. Furthermore, the study suggests the need for further exploration of the roles of Locus of Control and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the context of employee performance.*

Keywords: *Self Esteem, Locus of Control, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Self Esteem, Locus of Control, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, dengan Employee Engagement sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan sampel 32 karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Esteem memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Locus of Control dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Employee Engagement terbukti memoderasi hubungan antara Self Esteem dan kinerja, sehingga keterlibatan karyawan sangat penting dalam memaksimalkan kinerja. Penelitian ini mengimplikasi pentingnya organisasi dalam meningkatkan Self Esteem dan Employee Engagement untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga menyarankan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap peran Locus of Control dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam konteks kinerja karyawan.

Kata Kunci: Self Esteem, Locus of Control, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan. Salah satu aspek utama dari sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Meskipun teknologi telah berkembang pesat dan mampu menggantikan sebagian besar tugas yang biasanya dilakukan manusia, masih ada banyak aktivitas yang tidak dapat sepenuhnya diotomatisasi dengan peralatan mekanis. Sehingga diperlukan pengelolaan dan pembinaan SDM secara optimal agar dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan (Mubarak & Hidayah, 2024).

Salah satu factor keberhasilan organisasi ditunjukkan oleh kinerja karyawannya, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tujuan organisasi (Sudarmanto, 2018). Pengembangan SDM pendidikan dan pelatihan menjadi fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Riza & Mutiarni, 2022).

Kinerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil dari keseluruhan aktivitas kerja yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi (Rudianto, 2019). Berbagai aspek individu memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan (Oktavia & Badri, 2023).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa harga diri (*self-esteem*) merupakan salah satu aspek penting dari kepribadian seseorang yang berperan dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan harga diri rendah cenderung mengalami depresi, ketidakbahagiaan, tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan perilaku agresif yang lebih besar, mudah marah, menyimpan dendam, serta sering merasa tidak puas dengan kehidupan sehari-harinya (Reasoner, 2010). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri yang diwujudkan melalui sikap positif maupun negatif. Harga diri berhubungan erat dengan cara individu memandang dirinya, yang pada akhirnya akan memengaruhi kehidupannya sehari-hari.

Orang dengan *Locus of Control* internal cenderung menyukai pekerjaan keras, selalu berusaha mencari solusi masalah, memiliki inisiatif tinggi, berpikir efisien, dan percaya bahwa usaha adalah kunci keberhasilan. Sebaliknya, orang dengan *Locus of Control* eksternal cenderung kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor eksternal yang mengontrol hidup mereka, mudah menyerah, merasa usaha tidak ada hubungannya dengan hasil, kurang mencari informasi, mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Kesavayuth et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dijelaskan sebagai "perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendukung fungsi efektif organisasi" (Podsakoff & MacKenzie, 1997). OCB mencakup tindakan yang dilakukan berdasarkan pilihan pribadi, di mana ketidakhadirannya tidak dianggap sebagai pelanggaran (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

Perilaku OCB memiliki dampak signifikan terhadap dinamika organisasi. Dengan mendorong OCB, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja tim, mengurangi

konflik interpersonal, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

Individu yang memiliki *Self-Esteem* tinggi cenderung meningkatkan rasa percaya diri mereka, sehingga dapat memperbaiki kinerja dalam pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan secara kolektif. Begitu pula, *Locus of Control* yang positif berkontribusi pada kinerja karyawan dengan mempengaruhi keyakinan diri dan tanggung jawab atas hasil kerja mereka. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencerminkan tindakan sukarela yang mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Ketiga variabel *self-esteem*, *Locus of Control*, dan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor penting dalam diri individu yang dapat memengaruhi usaha mereka dalam mencapai tujuan. Perbedaan antara ketiga variabel ini akan memiliki dampak signifikan terhadap hasil kinerja yang ditunjukkan saat bekerja.

Ketiga aspek dalam penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentu saja dipengaruhi oleh pandangan individu mengenai manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pemahaman tentang tujuan dan pencapaian perusahaan, sehingga dapat menciptakan individu dengan *Self-Esteem* dan *Locus of Control* tinggi, serta perilaku OCB yang baik untuk mendukung kinerja organisasi (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di kalangan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan (FEB UAD), terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi. Permasalahan pertama berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya, yang mencerminkan sikap dan gambaran diri yang rendah terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, terdapat keyakinan bahwa faktor eksternal yang mengontrol, kemudahan untuk menyerah, dan persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan turut memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung maupun dengan *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Self-Esteem*, *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Moderasi”

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif. 4) *Employee Engagement* dapat memoderasi pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan. 5) *Employee Engagement* dapat memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan. 6) *Employee Engagement* dapat memoderasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah ditentukan, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic Sugiyono (2017:20). Tujuan utamanya adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah di buat. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria sampel yang telah ditentukan pada para karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan sejumlah 32 orang.

Model penelitian:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

- Y: Kinerja Karyawan
- a: Konstanta
- b₁,b₂,b₃ : Koefisien regresi masing-masing variabel bebas
- X₁,X₂,X₃: Variabel bebas (Self-Esteem, Locus of Control, dan Organizational Citizenship Behavior)
- e : error term

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan output Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test pada Tabel 1, didapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < = 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak bersifat orthogonal. Variabel ortogonal mengacu pada variabel independen di mana korelasi antar variabel independen adalah nol. Uji ini bertujuan untuk menentukan adanya kolinearitas antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sebuah model regresi dianggap baik ketika tidak mengandung multikolinieritas. Kriteria untuk ini adalah nilai VIF yang kurang dari 10 (<10) dan toleransi yang lebih besar dari 0,10 (>0,10).

	TK K	TSE	TLO C	TOC B	TEE
Pearson Correlation	1	0,113	-0,007	-0,067	0,039
Sig. (1-tailed)	.	0,266	0,939	0,506	0,7
N	32	32	32	32	32

Sumber data: diolah (2024)

Hasil uji multikolinieritas mengindikasikan setiap variabel independen dalam setiap model regresi memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 (<10) yaitu variabel *Self Esteem* 5.827, *Locus of Control* 4.171, *Organizational Citizenship Behavior* 1.461 sehingga variabel-variabel tersebut tidak ada indikasi multikolinearitas sedangkan untuk variabel *Employee Engagement* sebesar 12.700 (>10) menunjukkan adanya multikolinearitas tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a	
	sig
(Constant)	0,804
TSE	0,195
TLOC	0,265
TOCB	0,290
TEE	0,154
a. Dependent Variable: ABS	

Sumber data: data diolah (2024)

Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam varians dari residu antar pengamatan dalam model regresi. Dari tabel diatas nilai signifikan variabel *Self Esteem*, *Locus of Control*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Employee Engagement* lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*, sehingga asumsi uji persyaratan *heteroskedastisitas* terpenuhi.

Analisis Data

a. Analisis Regression Moderate Analysis

Hasil Output regresi 1

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *Self Esteem* (TSE) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.266 (> 0.005), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (TKK). Demikian pula, variabel *Locus of Control* (TLOC) dengan nilai signifikansi 0.939 dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (TOCB) dengan nilai signifikansi 0.506, keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *Training and Education Effectiveness* (TEE) juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.700 (> 0.005), sehingga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan statistik deskriptif, seluruh variabel memiliki toleransi di bawah 0.10 dan beberapa memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas 10, seperti TEE (VIF = 12.700), yang mengindikasikan adanya potensi multikolinearitas dalam model regresi ini. *Hasil*

b. Output Regresi Moderasi

Perhitungan analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* memberikan pengaruh moderasi yang signifikan pada hubungan antara *Self Esteem* dengan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan, dengan nilai koefisien moderasi (b3) sebesar 0,000 dan signifikansi 0,000 ($< 0,005$). Data deskriptif menunjukkan bahwa peningkatan *Self Esteem* disertai *Employee Engagement* mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Namun, pada hubungan *Locus of Control* dengan kinerja karyawan, *Employee Engagement* tidak memberikan pengaruh moderasi signifikan, terlihat dari nilai koefisien moderasi (b4) sebesar 0,020 dengan signifikansi 0,110 ($> 0,005$). Demikian pula, hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi secara signifikan oleh *Employee Engagement*, dengan nilai koefisien moderasi (b5) sebesar 0,016 dan signifikansi 0,556 ($> 0,005$).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependennya. Ketika nilai r mendekati satu, itu menunjukkan bahwa variabel independennya menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya (Mahdy, 2012).

Regresi 1

Diketahui nilai R Square sebesar 0.136, maka memiliki arti bahwa sumbangan dari *Self Esteem*, *Locus of Control* dan, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan sebesar 13.6 % . Terdapat nilai R Square mempunyai nilai 0.741. Maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel *Self Esteem*, *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan setelah adanya variabel moderasi (*Employee Engagement*) sebesar 74,1%.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari *Self Esteem*, *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan maka dilakukan dengan uji F.

ANOVA ^a		
	F	Sig.
Regression	1,146	0,356

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 1,146 dan nilai signifikansi sebesar 0,356 sehingga *Self Esteem*, *Locus of Control*, dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.

b. Uji T

Coefficients ^a		
	t	Sig.
(Constant)	4,817	0
TSE	-1,136	0,266
TLOC	-0,077	0,939
TOCB	-0,674	0,506
TEE	0,390	0,700

Sumber data: data diolah (2024)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *Self Esteem*, *Locus of Control*, dan *Organizational Citizenship Behavior*, *Employee engagement* lebih dari 0,05 sehingga variabel-variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa secara parsial, *Self Esteem* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self Esteem* yang tinggi ternyata tidak memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi atau komitmen kerja. Karyawan yang mempunyai pandangan positif terhadap diri mereka belum tentu mampu beradaptasi atau berinovasi dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar *self-esteem* lebih berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan *self-esteem* karyawan, seperti pelatihan pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi kerja.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Ahmad Dahlan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,939. Meskipun *Locus of Control* berperan penting dalam pembentukan sikap individu terhadap pekerjaan, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya tidak terlihat kuat.

Individu dengan *Locus of Control* internal cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (Kesavayuth et al., 2020). Namun, hal ini tidak tercermin dalam kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.

Karyawan dengan *Locus of Control* internal percaya bahwa mereka dapat mengendalikan hasil dari usaha yang mereka lakukan, sehingga lebih terdorong untuk berusaha lebih keras. Namun, jika karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka tergantung pada faktor-faktor eksternal, hal ini mengurangi motivasi mereka untuk berprestasi. Individu yang merasa bahwa keberhasilan mereka bergantung pada faktor luar cenderung menunjukkan sikap pasif dan kurang inisiatif (Mubarok & Hidayah, 2024).

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan *Locus of Control* internal. Pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan dan pengembangan diri dapat membantu karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Pemahaman tentang hubungan antara *Locus of Control* dan kinerja karyawan dapat memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji data SPSS menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang melibatkan perilaku sukarela karyawan seperti membantu rekan kerja dan mendukung nilai-nilai organisasi, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,556 ($>0,05$). Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari manajemen terhadap perilaku di luar tugas formal, yang sering kali diabaikan dalam organisasi tertentu (Anna Suzana, 2017).

Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung dan persepsi karyawan terhadap ketidakadilan dapat melemahkan efek positif OCB. Karyawan yang merasa kontribusi tambahan mereka tidak dihargai cenderung mengalami kelelahan emosional, yang akhirnya memengaruhi motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan intervensi manajerial yang memadai, seperti pengakuan dan penghargaan atas kontribusi OCB, untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja (Ekobelawati et al., 2023).

Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas inisiatif tambahan, dan memastikan transparansi dalam sistem penilaian kinerja. Pendekatan ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa OCB adalah kontribusi yang dihargai, sehingga mendorong mereka untuk terus terlibat dalam perilaku tersebut (Lestari et al., 2018).

Peran *Employee Engagement* dalam Memoderasi Pengaruh Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik uji data SPSS menunjukkan bahwa hubungan antara *self-esteem* dan kinerja menjadi lebih kuat ketika *employee engagement* (EE) tinggi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). *Employee engagement* menciptakan keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap pekerjaan, sehingga karyawan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik (Santri et al., 2023).

Sebaliknya, karyawan dengan *self-esteem* tinggi tetapi engagement rendah mungkin tidak memanfaatkan potensi penuh mereka, yang menghambat kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk memprioritaskan program peningkatan *engagement* seperti pelatihan pengembangan diri, mentoring, dan penghargaan berbasis kinerja. Dengan meningkatkan keterlibatan kerja, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan dengan tingkat *self-esteem* tinggi, sehingga menciptakan sinergi yang mengarah pada kinerja yang optimal (Dwi Aji Pangestu & I Dewa Ketut Raka Ardiana, 2024).

Peran *Employee Engagement* dalam memoderasi pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja

Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,110. Artinya, dalam penelitian ini, baik *Locus of Control* internal maupun eksternal tidak terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Selain itu, analisis moderasi juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak memperkuat hubungan antara *Locus of Control* dan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi interaksi yang tetap sebesar 0,110 yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berfungsi sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *Locus of Control* dan kinerja dalam konteks penelitian ini.

Peningkatan nilai determinasi (R^2) dari 13,6% menjadi 74,1% setelah *Employee Engagement* dimasukkan ke dalam model regresi tidak mencerminkan hubungan moderasi antara *Locus of Control* dan kinerja. Sebaliknya, peningkatan tersebut lebih mungkin terjadi karena pengaruh variabel lain, seperti *Self Esteem*, yang terbukti memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Sehingga *Locus of Control* tidak memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui *Employee Engagement*. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada variabel yang berpengaruh

signifikan, seperti *Self Esteem*, dengan menyediakan pelatihan yang meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan diri karyawan. Selain itu, meskipun *Employee Engagement* tidak berperan sebagai moderasi, meningkatkan keterlibatan karyawan tetap penting untuk mendukung faktor-faktor lain yang berdampak pada kinerja. Organisasi juga disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi variabel tambahan yang mungkin lebih relevan dalam meningkatkan kinerja, seperti motivasi intrinsik, dukungan manajerial, atau budaya kerja.

Peran *Employee Engagement* dalam Memoderasi Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,556. Hasil regresi moderasi juga menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak berhasil memoderasi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan. Dengan demikian, baik secara langsung maupun melalui moderasi *Employee Engagement*, OCB tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.

Peningkatan nilai determinasi (R^2) dari 13,6% menjadi 74,1% setelah memasukkan *Employee Engagement* ke dalam model regresi lebih mencerminkan pengaruh moderasi terhadap variabel *Self Esteem* yang terbukti signifikan dan bukan hubungan antara OCB dan kinerja karena pengaruh tersebut tidak signifikan.

Sehingga untuk memaksimalkan kinerja karyawan, organisasi disarankan untuk mengakui dan menghargai perilaku OCB agar karyawan lebih termotivasi dalam menunjukkan kontribusi tambahan. Selain itu, *Employee Engagement* tetap perlu ditingkatkan secara keseluruhan, karena keterlibatan karyawan dapat mendukung faktor lain yang memengaruhi kinerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Ahmad Dahlan. Di sisi lain, *Locus of Control* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee Engagement* berperan penting sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara *Self Esteem* dan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam,

pekerjaan mereka sangat penting untuk meningkatkan efektivitas *Self Esteem* dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya organisasi atau perusahaan untuk fokus pada pengembangan *Self Esteem* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan. Organisasi disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, organisasi juga harus terus mengevaluasi peran *Locus of Control dan Organizational Citizenship Behavior* dalam konteks kinerja karyawan (Fachrudin & Sholihin, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, S. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Ekobelawati, F., Marjono, M., Iswanto, I., & Ishak, I. (2023). Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Swadaya Mukti Prakarta, Ketapang. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 8(2), 102–112. <https://doi.org/10.54526/jes.v8i2.181>
- Fachrudin, K. A., & Sholihin, M. (2021). Examining the mediating effect of job satisfaction on the relationship between budgetary participation and organizational citizenship behavior in Indonesian higher education institutions. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1968990>
- Kesavayuth, D., Poyago-Theotoky, J., Tran, D. B., & Zikos, V. (2020). Locus of control, health and healthcare utilization. *Economic Modelling*, 86(June), 227–238. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.06.014>
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123.
- Mahdy, E. (2012). Analisis pengaruh locus of control dan kompleksitas tugas audit terhadap kinerja auditor internal (Studi pada auditor internal pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah) [Skripsi, Universitas Diponegoro]. http://eprints.undip.ac.id/35639/1/Skripsi_MAHDY.pdf
- Mubarok, R., & Hidayah, N. F. (2024). Perencanaan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah swasta. *Journal in Teaching and Education Area*, 1(1), 39–53. <https://doi.org/10.69673/gey2tm40>
- Oktavia, C. M., & Badri, J. (2023). Kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 964–978. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.473>

- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh self efficacy, self esteem, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3219>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133–151. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5
- Riza, R. A., & Mutiarni, R. (2022). Kinerja karyawan UMKM di masa pandemi COVID-19: Systematic literature review (SLR). *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Robert, W. (1988). Building self-esteem: Implementation project summary.
- Rudianto, B. R. A. (2019). Komunikasi organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan: Dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98. <https://doi.org/10.24167/jab.v17i1.2291>
- Santoso, S., Kusnanto, E., & Saputra, M. R. (2022). Perbandingan metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif serta aplikasinya dalam penelitian akuntansi interpretatif. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.4457>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self efficacy, self esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>