

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI (STUDI DI PT. PLN (PERSERO) ULP TUMPANG)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Veny Narisa Putri**

**201810160311562**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

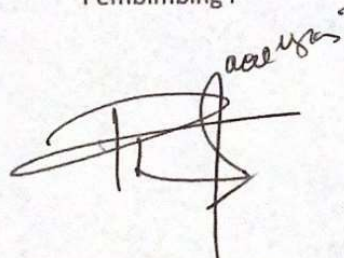
**2024**

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI (STUDI DI PT. PLN (PERSERO) ULP TUMPANG)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Rumijati', written over a large, stylized, illegible scribble.

Dr. Aniek Rumijati,MM

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Mursidi', written over a large, stylized, illegible scribble.

Dr. Mursidi,MM



# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

## PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi di PT PLN (Persero) ULP Tumpang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Veny Narisa Putri

NIM : 201810160311562

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II : Dr. Mursidi, M.M.

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



**SKRIPSI**


**PENGARUH EFIKASI DIRI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi di PT PLN (Persero) ULP Tumpang)**

Oleh :

**Veny Narisa Putri**  
201810160311562

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 19 Juli 2024

Pembimbing I,



**Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Pembimbing II,



**Dr. Mursidi, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

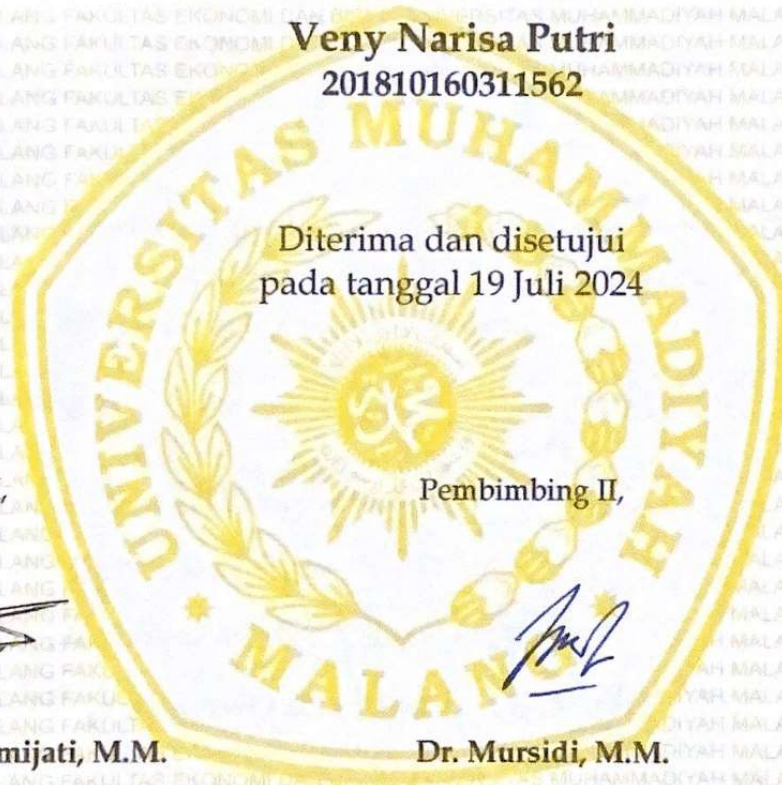


**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

Ketua Program Studi,



**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**





## PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Veny Narisa Putri  
NIM : 201810160311562  
Program Studi : Manajemen  
Surel : [venynarisa00@gmail.com](mailto:venynarisa00@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akedemis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 19 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,

  
Veny Narisa Putri

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY ON ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP *BEHAVIOR* THROUGH JOB SATISFACTION AS A  
MEDIATION VARIABLE (STUDY AT PT. PLN (PERSERO) ULP  
TUMPANG)**

**Veny Narisa Putri**

Management Study Program Faculty  
Of Economic and Business University  
Muhammadiyah Malang  
JL. Raya Tlogomas No. 246 Malang  
Email : [venynarisa00@gmail.com](mailto:venynarisa00@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the influence of self-efficacy on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediating variable, and to assess the levels of self-efficacy, organizational citizenship behavior, and job satisfaction among employees at PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. This study employs a quantitative descriptive research design with a sample size of 80 respondents, comprising all employees of PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Primary data for this study was collected through questionnaire surveys. Data analysis techniques included scale range analysis and Partial Least Square – Structure Equational Model (PLS-SEM) conducted using SmartPLS software. The findings indicate that self-efficacy, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the company are high. Self-efficacy does not significantly influence organizational citizenship behavior directly, but does influence job satisfaction. Job satisfaction, in turn, influences organizational citizenship behavior, and self-efficacy indirectly affects organizational citizenship behavior through job satisfaction.*

**Kata Kunci : *Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction***

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI (STUDI DI PT. PLN (PERSERO) ULP TUMPANG)**

**Veny Narisa Putri**

Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Malang  
JL. Raya Tlogomas No. 246 Malang  
Email : [venynarisa00@gmail.com](mailto:venynarisa00@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi serta mengetahui efikasi diri, *organizational citizenship behavior* penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Jumlah sampel menggunakan 80 responden. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuisisioner. Teknik analisis data rentang skala dan Partial Least Square – Structure Equational Model (PLS-SEM) menggunakan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja pada perusahaan bernilai tinggi, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dan efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Efikasi Diri, *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang)”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Aniek Rumijati, MM., selaku dosen pembimbing I yang penuh dengan kesabaran, memotivasi, memberikan arahan, koreksi serta petunjuk yang sangat bermanfaat guna menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Mursidi M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah mau meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi masukan, memotivasi, mengoreksi, serta memberikan petunjuk yang bermanfaat hingga terselesaikan nya skripsi ini.
6. Siti Nurhasanah, Dra., M.Si selaku dosen wali Manajemen K Angkatan 2018 yang memberikan motivasi selama semester1 perkuliahan hingga semester akhir.
7. Bapak Samad dan Ibu Praptiningsih selaku orang tua, dan seluruh keluarga yang telah mendukung serta memotivasi selama masa perkuliahan ini.
8. Bapak Sapto Baskoro selaku Pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian ini.



9. Para sahabat terbaik dan seluruh kawan-kawan yang selalu ada dan setia mendengarkan keluh kesah serta mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman bimbingan yang telah berjuang bersama membantu saya dalam menempuh Sarjana Manajemen dari semester 1 hingga akhir
11. Seluruh rekan seperjuangan 2018, terkhusus Manajemen K yang telah menemani hingga memberikan kenangan selama perkuliahan ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatulllahi Wabarakatuh*

Malang, 19 Juli 2024

Penulis,

Veny Narisa Putri

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Tinjauan Pustaka.....	14
1. Organizational Citizenship Behavior.....	14
2. Efikasi Diri .....	17
3. Kepuasan Kerja.....	18
C. Kerangka Berfikir .....	21
D. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Lokasi Penelitian .....	26
B. Jenis Penelitian .....	26
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Variabel Penelitian.....	27
E. Definisi Operasional .....	28
F. Jenis dan Sumber Data .....	29



G. Teknik Pengumpulan Data.....	30
H. Teknik Pengukuran Variabel.....	31
I. Teknik Pengujian Instrumen .....	32
J. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	38
B. Karakteristik Responden.....	40
C. Deskripsi Jawaban Responden .....	45
D. Hasil Analisis Data .....	48
E. Pembahasan.....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran .....	63
C. Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>
<b>Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian .....</b>	<b>69</b>
<b>Lampiran 2 : Data Karakteristik Responden.....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 3 : Data Hasil Jawaban Responden.....</b>	<b>79</b>
<b>Lampiran 4 : Hasil Olah Data.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Berfikir .....	22
<b>Gambar 3. 1</b> Tahapan Analisis Menggunakan PLS .....	35
<b>Gambar 4. 1</b> Bagan Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Tumpang .....	40
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Inner Model .....	51





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Hasil Wawancara .....	7
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	11
<b>Tabel 3. 1</b> Populasi Karyawan .....	27
<b>Tabel 3. 2</b> Definisi Operasional Variabel.....	28
<b>Tabel 3. 3</b> Alternatif jawaban dengan Rentang Skala.....	31
<b>Tabel 3. 4</b> Rentang Skala .....	35
<b>Tabel 4. 1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
<b>Tabel 4. 2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
<b>Tabel 4. 3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
<b>Tabel 4. 4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	42
<b>Tabel 4. 5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
<b>Tabel 4. 6</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	44
<b>Tabel 4. 7</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	44
<b>Tabel 4. 8</b> Hasil Rentang Skala Variabel Efikasi Diri (X) .....	45
<b>Tabel 4. 9</b> Hasil Rentang Skala Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) (Y) .....	46
<b>Tabel 4. 10</b> Hasil Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	47
<b>Tabel 4. 11</b> Hasil Uji Outer Model (Loading Faktor) .....	48
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Reliabilitas.....	50
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Discriminant Validity .....	50
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji R-Square.....	52
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	53
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	54

## DAFTAR PUSTAKA

- Abda Alif. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. VI(2), 291–309.
- Alwisol, 2021. (2021). Pengaruh Positif Antara Efikasi Diri dengan Perilaku Siswa terhadap Hasil Belajar Siswa. *Alwisol*, 7–22.
- Amirullah. (2015). Populasi Dan Sampel (Pemahaman, Jenis dan Teknik). *Bayumedia Publishing Malang*, 16(4), 293–303.
- Anwar mansur. (2023). *The role of organizational commitment and self efficacy on organizational citizenship behavior*. 7(2000), 717–725.
- Christianto, E. (2021). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27–39. [http://repository.stei.ac.id/5748/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/5748/4/BAB%20III.pdf)
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)*, 5(2), 13–21.
- Dedy, D. (2021). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 16(2), 1–15.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.
- Dwitiantyanov, A., Hidayati, F., & Sawitri, D. R. (2010). Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi UNDIP Semarang. *British Medical Journal*, 8, 135–144.
- Edy Sutrisno, 2014:74. (n.d.). Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Universitas Pakuan Bogor 2023. *Edy Sutrisno, 2014*.
- Ernawati. (2019). Self Efficacy, Self Esteem, Kepuasan Kerja pada PT. PLN Persero Bulukumba. *Manajemen*, 1–129.
- Esi rosita, wahyu hidayat, dewi. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.



- Evaliana, Y. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Siswa. *Manajemen, 1*, 1–70.
- Handoko. (2019). *Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–23.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja studi kasus PT PLN Persero Unit Induk Pembangkitan Sumatera bagian Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 2*(1), 69–88.
- Hazanah. (2018). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Dengan Narsisme Sebagai Variabel Moderasi Pada Umkm Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 15*(2), 144–155.
- Kusumajati. (2021). Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang). *Manajemen, 328–344*.
- Lodjo, F. S. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi. *Uin Suska Riau*.
- Lodjo, F. S., Pelatihan, P., Pelatihan, P., Dan, P., & Diri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja PLN Sulutenggo Manado. 1*(3), 747–755.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora, 8*(2), 1–9.
- Made, N., Dewi, S., Gede, I., & Sudibya, A. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi studi kasus PT PLN Persero Rayon Denpasar. 5*(11), 7473–7499.
- Melati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational citizenship Behavior dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening*. 1–45.
- Mellany noor. (2018). *pengaruh efikasi diri san motovasi kerja terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. 21*, 1–9.
- Murniati et al. (2013). *Metode Penelitiann. 53–54*.

- Mustaan, & Hamdi, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4047–4060.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour dalam Kinerja Organisasi. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Smk Negeri Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 104–113.
- Nur, S. azizah. (2012). *No Title*. 1–13.
- Organ. (2022). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN SELF-EFFICACY (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jesya*, 5(2), 1131–1138.
- Organ (surya). (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Surya Kusuma Putra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 2017*, 10–45.
- Organs. (2006). Faktors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ebook Jurnal Prajaiswara*, 24(2), 127–136.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Putra, A. P., Purwanto, A., & Suci, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt Pln (Persero). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7, 1–13.
- Rustanto, A. E. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699.
- Sugiyono. (2012). Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012 1038. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.
- Sugiyono. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja ( Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo*, 3(1), 1–16.
- Wibowo, M. et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerj. 8(3), 1203–1229.*
- Yilmaz. (2018). Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB Guru di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul. *Jurnal Manajemen*.



# PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI DI PT. PLN (PERSERO) ULP TUMPANG)

## ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to University of Muhammadiyah  
Malang

Student Paper

5%

2

doaj.org

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On