

PENGARUH KOMITMEN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR KABUPATEN BONE BOLANGO

MOH. TAUFIK HULOPI

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

E-mail: taufikhulopi61994@gmail.com

ABSTRACT

MOH. TAUFIK HULOPI. E2117117. THE EFFECT OF COMMITMENT AND SELF-EFFICIENCY ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF APPARATUS AT THE SUWAWA TIMUR SUBDISTRICT OFFICE IN BONE BOLANGO DISTRICT

This study aims to determine the effect of commitment and self-efficacy on organizational citizenship behavior of apparatus at the Suwawa Timur subdistrict office in Bone Bolango District, either simultaneously or partially. This study analyzes the phenomenon through primary data collection, namely a list of statements/questions tested for validity and reliability. The analytical method used is path analysis by first converting the ordinal scale data to an interval scale. The object of this study covers Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior of apparatus. The results of the first hypothesis show that Commitment (X1) and Self-Efficacy (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior of apparatus at the Suwawa Timur subdistrict office in Bone Bolango District by 75.3%. The value of 24.7% is influenced by other variables unstudied in the research model. The results of testing the second hypothesis indicate that Commitment (X1) and Self-Efficacy (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior of Employees at the Suwawa Timur subdistrict office in Bone Bolango District. The variable of Commitment (X1) partially has a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior of apparatus (Y), namely 53.9%. Self-Efficacy (X2) partially has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior of apparatus (Y) by 44.2%.

Keywords: commitment, self-efficacy, organizational citizenship behavior

ABSTRAK

MOH. TAUFIK HULUPI. E2117117. PENGARUH KOMITMEN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUWAWA TIMUR KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analisis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Komitmen Dan Efikasi Diri,Organizational Citizenship Behavior Pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen (X_1), dan Efikasi Diri (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango sebesar 75,3%. Sedangkan 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen (X_1), dan Efikasi Diri (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango variabel Komitmen(X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y) sebesar 53,9%. Efikasi Diri (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y) sebesar 44,2%.

Kata kunci: komitmen, efikasi diri, organizational citizenship behavior.

PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil mewujudkan perubahan memiliki ciri-ciri mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk, peningkatan keterlibatan para anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, serta organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal. Organisasi membutuhkan perencanaan strategis yang tepat, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai Nashori, (2012:119). Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Kartz dalam Sumiyarsih, (2012:62), menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya *OCB* diharapkan pegawai pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilakukan oleh pegawai yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. King, (2011:06). Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, OCB dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu

kolega mengerjakan tugas. Sedangkan Hilmi, 2011:32), menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut. Dengan demikian, bukan hanya organisasi bisnis, seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Kepatuhan dan partisipasi pegawai terhadap organisasi atau instansi dapat menentukan tinggi rendahnya *OCB* pada pegawai.

Perlunya *OCB* dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan pegawai terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Sofyandi, 2013:97).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari komitmen organisasi yang baik. Menjaga komitmen organisasi agar tetap dalam kondisi baik dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran yang akurat agar komitmen organisasi bisa tetap terjaga Nuraini (2012:46). Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan dengan baik oleh pimpinan organisasi atau organisasi. Apabila komitmen organisasi dalam keadaan rendah pimpinan organisasi seharusnya mengambil langkah-langkah nyata untuk memperbaiki komitmen organisasi. Karena dengan merendahnya tingkat komitmen organisasi akan berdampak langsung kepada keberlanjutan sebuah organisasi. Peranan penting dari komitmen organisasi dapat dilihat dari pengaruhnya yang mendasari anggota organisasi

(pegawai) dalam bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi tersebut. Dibutuhkannya hal ini dikarenakan dengan berbedanya komitmen organisasi yang dimilikinya, maka berbeda pula tingkah laku dari anggota organisasi tersebut Allen dan Meyer (2012:22). Secara umum, komitmen yang kuat akan mendorong anggota organisasi untuk dapat mendukung tujuan dari organisasi itu sendiri serta bekerja dengan lebih baik. Di sisi lain, komitmen yang rendah akan cenderung mempengaruhi anggota organisasi menjadi lebih kontraproduktif.

Disamping itu efikasi diri turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dimana, efikasi diri adalah peneliaian individu akan kemampuan yang ada dalam dirinya, dan kemampuan itu berguna untuk menjalankan sesuatu dengan mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri Bandura (2011:2) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura (2011:3-4) menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

Menurut Bandura (2011:3-4) menjelaskan kepercayaan seseorang dalam keyakinan dirinya memiliki berbagai dampak, Seperti pengaruh kepercayaan dalam mengambil keputusan untuk mencari kebahagiaan, seberapa banyak usaha yang dilakukan dalam mencurahkan kerja kerasnya, seberapa lama seseorang akan gigih menghadapi rintangan dan kegagalan, penyesuaian dalam keadaan sengsara, pola apa yang akan dilakukan antara menghindari atau menghadapinya,

seberapa banyak stres dan depresi pengalaman seseorang dengan beban yang dituntut oleh lingkungan, dan tingkat penyelesaian tugas yang dapat diselesaikan.

RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Komitmen (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) Kantor Camat Suwawa Timur.
2. Seberapa besar pengaruh Komitmen (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) Kantor Camat Suwawa Timur.

Seberapa besar pengaruh Efikasi Diri (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(Y) Kantor Camat Suwawa Timur.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pengertian Komitmen

komitmen adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai tersebut tetap berada dalam organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya, sehingga pegawai tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Definisi komitmen pegawai menurut Robbins (2013:27) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan perasaan dari setiap individu, baik suka maupun tidak suka terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Sementara Mowdey dkk dalam Ansel & Wijono (2012:73) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Definisi komitmen juga dikemukakan oleh Menurut Zurnali (2010:51), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari

seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Bentuk Komitmen Pegawai

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen pegawai yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen dalam Marianti (2014:117) :

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan keterikatan pegawai terhadap organisasi secara emosional yang diartikan sebagai kekuatan *relative* dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memang menginginkannya dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi

2. Komitmen *normative*

Komitmen normatif (*Normative Commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib pada diri pegawai untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga pegawai dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (*ought to*) bertahan di organisasi. Komitmen normatif dapat berkembang di organisasi jika organisasi menyediakan balas jasa ia di depan, misalnya dengan membiayai kuliah atau pelatihan pegawai, pegawai yang menyadari pengorbanan, ia organisasi dapat merasakan hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga menyebabkan rasa wajib (*obligation*) bagi pegawai untuk membalaas pengorbanan itu dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi.

3. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) terkait dengan pertimbangan untung rugi jika pegawai meninggalkan organisasi. Komitmen ini merefleksikan besarnya biaya yang harus ditanggung dan apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan

organisasi, sehingga segala sesuatu yang dapat meningkatkan biaya dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kontinuasi. Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung agak berbeda bagi setiap individu. Dalam hal ini individu memutuskan menetapkan pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (*need to*). Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung berbeda untuk tiap individu.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi menurut Mowday yang dikutip oleh Maulidyansah (2015:99) adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.
2. Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperolah yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
3. Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.

Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada organisasi, sikap positif terhadap organisasi, dan keterikatan sosial individu dalam organisasi. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

Pengertian Efikasi Diri

Secara umum, efikasi diri adalah penilaian individu akan kemampuan yang ada dalam dirinya, dan kemampuan itu berguna untuk menjalankan sesuatu dengan mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri Bandura (2011:2) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura (2011:3-4) menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri.

Aspek- Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (2011:97) menyatakan terdapat tiga hal penting yang dapat digunakan untuk membentuk efikasi diri, yaitu sebagai berikut :

a. Level

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

b. Generality

Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan. Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

c. Strength

Dimensi ini terkait dengan kekuatan atau kemampuan dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Indikator/Dimensi Efikasi Diri

Menurut Lauster dalam Mawanti (2012:42) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh - sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.

4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistik yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. *OCB* merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. *OCB* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja pegawai di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. *OCB* adalah perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal Saleem dan Amin, (2013:64).

Bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Perwujudan dari terciptanya *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukan oleh pegawai yang berupa kepatuhan, loyalitas dan partisipasi yang nyata. Menurut Muhdar (2015: 18) mengungkapkan terdapat tiga bentuk utama *OCB*, yaitu:

1. Kepatuhan (*Obedience*)

Sikap yang menunjukan rasa hormat, patuh terhadap peraturan organisasi, termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, kebijakan personalia dan

proses perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi. Dapat pula ditunjukan oleh ketepatan waktu masuk kerja, penyelesaian tugas dan tindakan penyusutan terhadap sumber atau asset organisasi.

2. Loyalitas (*Loyality*)

Kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh, termasuk usaha mempertahankan organisasi, memperluas fungsi kemakmuran, yaitu dengan melakukan pelayanan terhadap kepentingan dari suatu komunitas. Sehingga dapat mempertahankan organisasi.

3. Partisipasi (*Participation*)

Turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatannya dalam proses organisasi. Partisipasi merupakan kepentingan dalam hubungan keorganisasian berdasarkan standar ideal dari suatu kebijakan, ditunjukan oleh adanya pegawai yang secara penuh bertanggung jawab terlibat dalam keseluruhan proses keorganisasian.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Podsakoff et al. (2015:77) membagi *OCB* menjadi tujuh indikator:

1. Perilaku membantu

Yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari *OCB*. Organ menggambarkan dimensi ini sebagai perilaku *altruism*, pembuat/ penjaga ketenangan dan menyemangati teman kerja. Dimensi ini serupa dengan konsep fasilitas interpersonal, perilaku membantu interpersonal, *OCB* terhadap individu (*OCB-I*) dan perilaku membantu orang lain.

2. Kepatuhan terhadap organisasi

Yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan. Pegawai yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi. Dimensi ini serupa dengan konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan perusahaan.

3. *Sportsmanship*

Yaitu tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep mengahargai perusahaan dan tidak mengeluh.

4. Loyalitas terhadap organisasi

Didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan diatas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.

5. Inisiatif individual

Sama dengan apa yang disebut Organ sebagai kesadaran (*consciousness*), merupakan derajat *antusiasme* dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela mengerjakan tugas.

6. Kualitas sosial

Dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.

7. Perkembangan diri

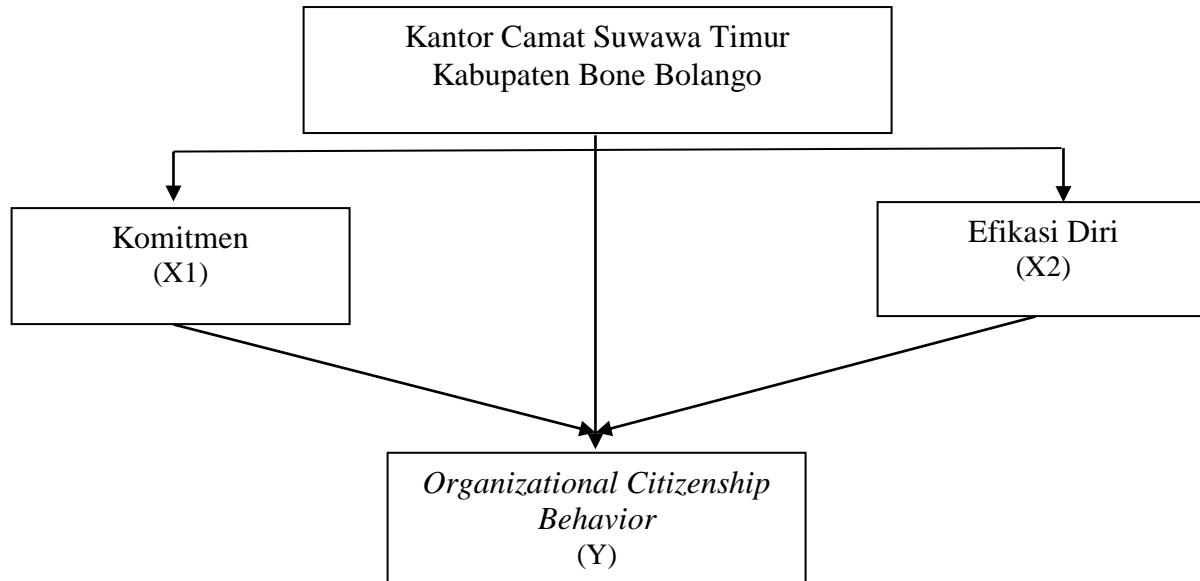
Meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.

Sedangkan menurut Organ (Saleem dan Amin, 2013), *OCB* dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu:

1. *Altruism* yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
2. *Concientiousness* yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
3. *Civic virtue* adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
4. *Sportmansip* adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
5. *Courtesy* yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

Kerangka Pemikiran

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *OCB* merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep *OCB* yaitu *OCB* merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Terciptanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik tidak terlepas dari komitmen pegawai serta efikasi diri yang terdapat di dalamnya, yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam suatu hubungan kerja dan tempat mereka bekerja. Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Komitmen (X₁), dan Efikasi Diri (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.
2. Komitmen (X₁), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.
3. Efikasi Diri (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Komitmen (X₁) dan Efikasi Diri (X₂) terhadap Organizational Citizenship Behavior(Y) Kantor Camat Suwawa Timur.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010:5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Organisasi atau sejarah Objek Penelitian.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Komitmen(X1) dan Efikasi Diri (X₂).
2. Variabel Terikat (Dependent) yaitu Organizational Citizenship Behavior(Y).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen (X1)	Indikator Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki oleh organisasi; 2. Kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi; 3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. 	Ordinal
Efikasi Diri (X2)	Aspek Self Efficacy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan akan kemampuan diri 2. Optimis 3. Obyektif 4. Bertanggung Jawab 5. Rasional dan realistik 	Ordinal

Sumber X1:
Meyer dan
Allen dalam
Widyanto dkk
(2013:93)
Sumber X2:
Lauster dalam
Mawanti
(2012:42)

Tabel. 3.2

Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Indikator Organizational Citizenship Behavior	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku membantu 2. Kepatuhan terhadap organisasi 3. Sportsmanship 4. Loyalitas terhadap organisasi 5. Inisiatif individual 6. Kualitas sosial 	Ordinal

		7. Perkembangan diri	
--	--	----------------------	--

SumberY :Podsakoff et al. (2015:77)

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2010;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di Kantor Camat Suwawa Timur sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan metode Sampling jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2011:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur sebesar 30 pegawai tidak termasuk pimpinan sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian *instrument* penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* responden. *Instrument* penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Komitmen	X1.1	0,934	38,72	2,048	Valid	0,862	$> 0,60 =$ <i>reliabel</i>
	X1.2	0,794	11,37	2,048	Valid		
	X1.3	0,933	38,12	2,048	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Komitmen (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,862 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2022 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Efikasi Diri	X2.1	0,804	12,03	2,048	Valid	0,795	$> 0,60 = reliable$
	X2.2	0,800	11,76	2,048	Valid		
	X2.3	0,682	6,75	2,048	Valid		
	X2.4	0,662	6,24	2,048	Valid		
	X2.5	0,770	10,01	2,048	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Efikasi Diri (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,795 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Efikasi Diri (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Organizational Citizenship Behavior	Item1	0,796	11,50	2,048	Valid	0,902	$> 0,60 = reliable$
	Item2	0,794	11,77	2,048	Valid		
	Item3	0,683	7,01	2,048	Valid		
	Item4	0,856	17,54	2,048	Valid		

	Item5	0,878	20,99	2,048	Valid		
	Item6	0,786	11,26	2,048	Valid		
	Item7	0,806	12,60	2,048	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,902 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 30 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,539X_1 + 0,442X_2 + 0,265\epsilon$$

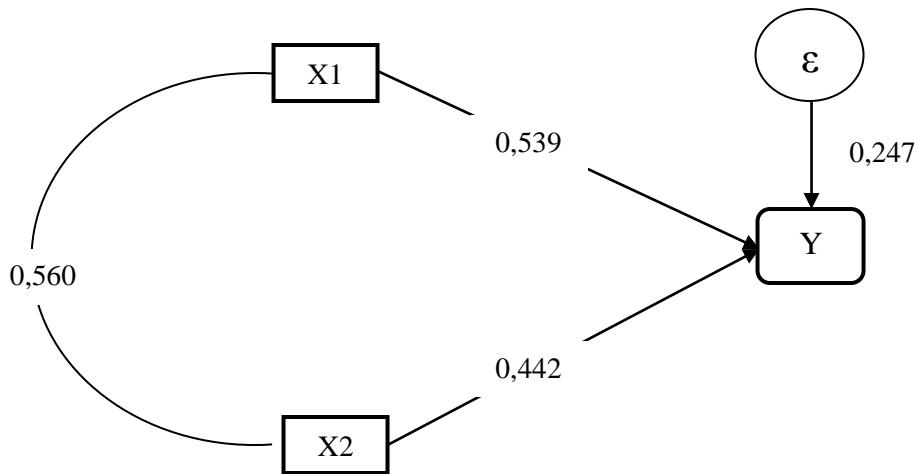
Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisienvariabel independen yakni Komitmen (X1) yang diukur terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Komitmensecara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,539atau 53,9%

X2 = Efikasi Diri, menandakan bahwa Efikasi Diri (X2), yang diukur terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* besarnya pengaruh Efikasi Diri (X2) yang secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,442atau 44,2%.

Sedangkan $\epsilon = 0,265$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 26,5%.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,753 ini berarti sekitar 75,3% pengaruh yang ada terhadap *Organizational Citizenship Behavior* oleh variabel Komitmen dan Efikasi Diri serta masih ada sekitar 26,5% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2: Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel Komitmen (X1) dengan nilai sebesar 0,539 terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Efikasi Diri (X2) dengan besar pengaruh sebesar 0,442 terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Komitmen (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang postif dansignifikan secara simultan antara variabel Komitmen (X1), dan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 0,753 atau 75,3%.

Dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ($R^2 Y \cdot x_1 x_2$) artinya Komitmen secara simultan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Mengacu pada nilai kofisien determinasi total ($R^2 Y \cdot x_1 x_2$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “Tinggi” dilihat dari nilai R *Square* berdasarkan tabel koefisien korelasi terhadap variabel Y sedangkan 26,5% dipengaruhi oleh fariabel luar yaitu : Faktor Internal: Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Kepribadian, Moral pegawai, serta Motivasi. Faktor eksternal :Kepemimpinan situasional, Kepercayaan pada pimpinan dan Budaya organisasi.

Dari fenomena yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur. sesuai dengan hasil penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kantor Camat Suwawa Timur dipengaruhi oleh Komitmen dimana Dalam komitmen pegawai selalu meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki oleh organisasi, Pegawai berkomitmen untuk selalu berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, Dalam komitmen organisasi pegawai selalu mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sertaefikasi diri dimana dalam melakukan pekerjaan pegawai kadang yakin akan kemampuan diri yang dimilikinya, Pegawai sering melakukan pekerjaan dengan optimis, Keputusan yang diambil pegawai dalam melakukan pekerjaan kadang bersifat obyektif, Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan, serta setiap pekerjaan pegawai selalu berdasarkan atas pemikiran yang rasional dan realistik.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen dalam Widyanto dkk (2013:93) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikkan dengan:

1. Meyakini dan menerima tujuan/*goal* dan *value* yang dimiliki oleh organisasi;
2. Kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi;
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Serta Menurut Lauster dalam Mawanti (2012:42) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh - sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
5. Rasional dan realistik yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Hal ini menunjukan bahwa dengan ditingkatkan Komitmen yang tepat serta efikasi diri yang baik sesuai dengan peraturan pada kantor terkait maka semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior*.

Dan Penelitian ini sejalan dengan keduapenelitian terdahulu Albert Kurniawan (2015), Ni'matus Sa'adah (2018), Pengaruh Komitmen dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT X Bandung,Ocb) Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo.

Komitmen (X1) dan Efikasi Diri (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Camat Suwawa Timur.

Komitmen (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

1. Komitmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Komitmen (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,539atau 53,9%. Hal ini menunjukan bahwa dengan Komitmen (X1) yang diterapkan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang baik pada Kantor Camat Suwawa Timur menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden dimana tingginya hasil Variabel Komitmen yang ada dapat dilihat dari komitmen pegawai selalu meyakini dan menerima tujuan/goal dan value yang dimiliki oleh Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango bisa mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, Pegawai Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango selalu berkomitmen untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi dalam

mencapai suatu tujuan organisasi, serta dalam komitmen organisasi pegawai Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango selalu mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur diamana Komitmen dimana sudah terlaksana dengan baik, dalam hal komitmen yang diberikan pegawai selalu meyakini dan menerima tujuan/*goal* dan *value* yang dimiliki oleh organisasi sehingga beberapa dari pegawai berkomitmen yang tinggi dalam membangun tujuan dari organisasi tersebut, masih kurangnya kesediaan diri untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi, akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemauan serta kemampuan dalam kemajuan organisasi dikarenakan tidak terlepas dari kualitas yang dihasilkan oleh pegawai itu seniri serta ada sebagian pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan adapula yang kurang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan terkadang jarang hadir dalam pertemuan maupun rapat internal. akan tetapi tidak mengurangi besarnya komitmen dari setiap pegawai dalam mamajukan organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Mowdey dkk dalam Ansel & Wijono (2012:73) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dengan suatu bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesiapan, dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Albert Kurniawan (2015) Judul “Pengaruh Komitmen dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT

X Bandung". Hasil Penelitiannya adalah Komitmen Dan Efikasi Diri yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya Komitmen yang tepat dan berkesinambungan serta penerapan Efikasi Diri yang baik akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* di PT X Bandung.

1. Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,442 atau 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Efikasi Diri (X2) pada kantor terkait maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Kantor Camat Suwawa Timur menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden dimana rendahnya hasil Variabel Efikasi Diri yang ada dapat dilihat dari dalam melakukan pekerjaan pegawai kurang yakin akan kemampuan diri yang dimilikinya, pegawai jarang melakukan pekerjaan dengan optimis dan tidak memiliki kepercayaan diri sehingga setiap pekerjaan yang dikerjaannya kurang dapat diselesaikan dengan baik, keputusan yang diambil pegawai dalam melakukan pekerjaan jarang bersifat obyektif sehingga memberikan hasil yang kurang maksimal, pegawai Kantor Camat Suwawa Timur kurang bertanggung jawab dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan lalai dalam pekerjaannya contoh ada beberapa berkas yang tercecer saat dalam perjalanan menjalankan tugas yang diberikan oleh kadis, serta satiap pekerjaan pegawai jarang berdasarkan atas pemikiran yang rasional dan realistik dimana adanya beberapa pegawai yang belum dapat berfikir jernih

ketika ada suatu permasalahan belum dapat menyelesaikan dengan kepala dingin terutama menyangkut soal pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pengaruh positif dan signifikan ini menunjukan bahwa rendahnya efikasi diri terebut yang ada pada Kantor Camat Suwawa Timur dimana Efikasi diri keyakinan akan kemampuan diri masih ada beberapa pegawai yang belum yakin akan kemampuan yang ia miliki sehingga ketika diberikan tugas ia selalu lambat dalam mengerjakannya terkesan hasilnya kurang maksimal, akan tetapi pegawai tersebut tetap berusaha dalam mengerjakannya sehingga dapat memaksimalkan setiap pekerjaan yang diberikan, tidak optimisnya dalam suatu pekerjaan yang diembankannya apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak dan penuh tanggung jawab, akan tetapi pegawai tersebut tetap menjalakan tugasnya sebagaimana yang menjadi tangngung jawabnya. Masih ada juga beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab lalai dalam pekerjaannya contoh ada beberapa berkas yang tercecer saat dalam perjalanan menjalankan tugas yang diberikan oleh kadis, akan tetapi pegawai tersebut mengakui kelalaianya dan memperbaiki kalitas kontrolnya dalam bekerja serta dilihat dari segi rasional dan realistik pegawai adanya beberapa pegawai yang belum dapat berfikir jernih ketika ada suatu permasalahan belum dapat menyelesaikan dengan kepala dingin terutama menyangkut soal pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan. Akan tetapi semua permasalah dapat diselasaikan walaupun terdapat beberapa perselisihan diantara pegawai dan menjadikan pembelajaran bagi setiap permasalahan sehingga dapat menjadi pribadi yang baik menumbuhkembangkan sikap efikasi diri yang baik antar sesama pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Bandura merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri Bandura (2011:2) mendefinisikan bahwa efikasi

diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ni'matus Sa'adah (2018) Judul "Pengaruh Komitmen Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa adanya penerapan komitmen secara berkala dan terarah serta penerapan Efikasi Diri yang tepat akan meningkatkan Behavior terhadap *Organizational citizenship Behavior (Ocb)* Guru Di Yayasan Pondok Pesantren Bahrul Hidayah Sidoarjo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

4. Komitmen (X_1), dan Efikasi Diri (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* Pada Kantor Camat Suwawa Timur.
5. Komitmen (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* Pada Kantor Camat Suwawa Timur.
6. Efikasi Diri (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Y)* Pada Kantor Camat Suwawa Timur.

Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Camat Kantor Camat Suwawa Timur untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Efikasi Diri (X_2), disarankan kepada Camat agar kiranya dapat

menerapkan Efikasi Diri secara berkalah serta terarah supaya pegawai akan dapat meyakinkan diri akan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik serta mencapai hasil yang maksimal, disarankan kepada Camat agar kiranya dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi terhadap pegawai sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan sikap yang optimis dan bertanggung jawab serta disarankan pula kepada Camat kiranya dapat memperhatikan pendapat dari seluruh pegawai dilihat dari segi rasional dan realistik pegawai sehingga segala pemikiran jernih dapat dituangkan dalam suatu penyelesaian permasalahan agar menumbuh kembangkan sikap efikasi diri yang baik antar sesama pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Misalnya a. Faktor Internal, - Kepuasan kerja, - Komitmen organisasi, - Kepribadian - Moral pegawai, serta - Motivasi. b. Faktor eksternal, - Kepemimpinan situasional, - Kepercayaan pada pimpinan, - Budaya organisasi, - Kepemimpinan transformasional. Titisari (2014:15)

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2012. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application California: Sage Publication.*
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional*, 05(02), 125-142.
- Bandura, A. (2011). *Article of guide for Contracting Self Efficacy Scales. by Information Age Publishing.*
- _____. (2012). *Article of guide for Contracting Self Efficacy Scales. by Information Age Publishing.*
- Baron, Robert, A., & Byrne. D. (2012). Psikologi Sosial jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Dwi Mawanti.2011. Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang bekerja Saat penyusunan Skripsi. Semarang:fakultas Tarbiyah
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis *Multivariate* Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hambawany, E. 2014. Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Persepsi Anak Terhadap Perhatian Orang Tua dengan Prestasi Belajar pada Penyandang Tuna Daksa. Skripsi (tidakditerbitkan). Surakarta: UniversitasMuhammadiyah Surakarta.
- Hendra Kurniawan. 2014 Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadapKinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO), 1(2).
- Hilmi. (2011). Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal perspektif Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 1. 36-62
- King, L. A. (2011). Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi BahasaIndonesia, Yogyakarta.
- Maulidyansah, Fahmi Abdillah. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada Bri Kantor Cabang Kusuma Bangsa. *Jurnal Bisnis dan Managemen Volume 8 Nomer 1*
- Marianti, Eka. 2014. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta DI Kota Padang) *Jurnal Kom Tek Info Fakultas Ilmu Komputer*, Volume 1, Nomer 1.
- Mauna, &Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83-89.
doi:<https://doi.org/10.21009/JPPP.042.06>

Munir, S & Sajid, M. 2010. *Examining locus of control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan*. *Journal of Bisiness Studies Quarterly*; 1 (3), 78-93

Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior* Perusahaan, Sultan Amai Press, Gorontalo.

Mowday, R. T. et al. (2015). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p. 408-414.

Myers, D. G. (2012). PsikologiSosial. Edisi 10. Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika

Nashori, F. (2012). Meningkatkan Kualitas Hidup Dengan Pemaafan. UNISIA.33(75) : 214 - 2226

Nuraini. T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Andi Offset, Yogyakarta.

PurnamieTitisari. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitrawacana media.

Podsakoff, P. M., et al. 2015. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.

Riduwan2011,*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta

Robbins, P Stephen. 2013. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.

Robbin& Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Suppoert on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector*. *Europen Journal of Business and Management*. 5 (5), pp: 194-207.

Sarmawa, IWG. (2015). *Commitment & Competency as an Predictor and its Effect on The Performance. A Study of Private Vocational High Schools in Klungkung Recency Bali*. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, Vol. III.

Singh Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2010), *Competing through Employee Engagement: A Proposed Framework*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843

Smith, C.A.,Organ, D.W. & Near, J.P. (2012). *Organization Citizenship Behavior. Its Nature and Antecedent*. *Journal of Applied Psychology*, 68,4,653-663

Sofyandi. 2013. *The Mediating Rele of Job Involvement in the Relationship Beetween Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*, *Journal of Social Psychologi*

Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. EdisiKedua. PT. Raja GrafindoPersada : Jakarta

Widyanto, Ribke. 2013. Pengaruh Kepasan Kerja terhadap *Organizationel Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasional Karyawan Cleaning Service di ISS Surabaya. Jurnal Manajemen. Vol.1, No.1, pp.1- 15.

WiwikSumiyarsih, 2012. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan, Semarang CV. Aneka Ilmu Semarang

WeningPatmiRahayu. 2013. *The Effect of Entrepreneurial Self-Efficacy and Locus of Control on Entrepreneurship Interest through Entrepreneurship Literacy. IOSR Journal of Business and Management. Volume 18, Issue 2.* Ver 1 Feb. 2

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan.* Bandung: Unpad Press