

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN  
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN,  
KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
PROVINSI GORONTALO**

**Oleh**

**MOH. NAUFAL ADAM**

**E2117021**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
TAHUN 2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN  
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN,  
KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

**MOH. NAUFAL ADAM**

**E2117021**

**SKRIPSI**

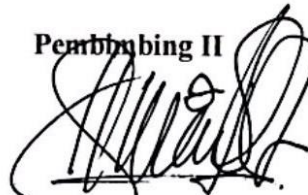
untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 14 Oktober.....2021

**Pembimbing I**



**Syamsul, SE.,M.Si**  
**NIDN: 0921108502**

**Pembimbing II**



**Sri Melke Jusup, SE.,MM**  
**NIDN: 0903058101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO


Oleh  
MOH. NAUFAL ADAM  
E2117021

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syamsul, SE., M.Si
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
3. Dr. Zuhri Abdussamad, M.Si
4. Agus Susanto Naue, SE., M.Si
5. Wiwin L. Husin, SE., M.Si

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui :

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Syamsul, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901

  
Ketua Jurusan Manajemen  
Syamsul, SE., M.Si  
NIDN : 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 10 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



Moh. Naufal Adam

E2117021

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat kuasa, rahmat dan iradah-Nya sehingga Usulan Penelitian ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan Usulan Penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Ibu DR. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak Syamsul., SE.Msi selaku Pembimbing I dan Ibu Sri meike Jusup., SE.MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan,

bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya penyusunan Usulan Penelitian ini, Bapak Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga (DIBUDPORA) Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, dan kepada kedua Orang tuaku yang selalu menodakan keberhasilan studyku Dan kepada seluruh keluarga yang Selalu memberikan Semangat dan Motivasi.

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Gorontalo, 2021

MOH.NAUFAL ADAM

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### “MOTTO”

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (Qs. Ar Ra'd : 11)

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditujukan untuk mencari ridho allah SWT bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu hurairah radhiallahu anhu)

Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan, serta memperhalus perasaan (tan malaka)

( MOH.NAUFAL ADAM )

### “PERSEMBAHAN”

Alhamdulillah atas doa dan dukungan karya tulis ini kupersembahkan untuk ayahku (Adam K. Nau) dan ibuku (Sri Wahyuni Daud) yang telah berjuang daan berkorban banyak atas terselesainya pendidikanku di universitas ichsan gorontalo teruntuk juga keluarga dan pacar saya (Findy P. Soleman),teman-temanku yang selalu memberikan motivasi selalu menemani baik suka maupun duka semoga di balas dengan kebaikan oleh Allah Swt Aamiin.

ALMAMATERKU TERCINTA UNIVERSITAS ICHSAN  
GORONTALO TEMPATKU MENIMBAH ILMU  
GORONTALO 2021

**ABSTRACT*****MOH. NAUFAL ADAM. E2117021. THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT (X1) AND WORK ABILITY (X2) ON THE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT THE OFFICE OF EDUCATION, CULTURE, YOUTH AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE***

*The research aims to find out the effect of job involvement (X1) and work ability (X2) on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The results of the research indicate that the variables of job involvement (X1) and work ability (X2) in the first test simultaneously have a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province, which is shown by 0.746 or 74.6%. The second hypothesis testing shows that job involvement (X1) partially has a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province by 0.249 or 24.9%. The result of the third test signifies that the work ability (X2) partially has a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province indicated by 0.426 or 42.6%.*

*Keywords: job involvement, work ability, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.746 atau 74,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.249 atau 24,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.426 atau 42,6%.

Kata Kunci : *keterlibatan kerja, kemampuan kerja, Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai.....	12
2.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja .....	13
2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja .....	14
2.1.5 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	16
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	16
2.1.7 Indikator Kemampuan Kerja.....	17
2.1.8 Budaya Organisasi .....	17
2.1.9 Perilaku Organisasi .....	19
2.1.10 Kompetensi .....	19
2.1.11 Pengertian Organizational Citizenship Behavior.....	20
2.1.12 Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior	22
2.1.13 Indikator Organizational Citizenship Behavior .....	24
2.1.14 Penelitian Terdahulu .....	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.3 Hipotesis .....	27
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	29

3.2 Metode Penelitian .....	29
3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan .....	29
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.4 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
3.2.7 Metode Analisis Data .....	40
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	45
4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo .....	45
4.1.2 Tugas Dan Fungsi .....	47
4.1.3 Struktur Organisasi .....	60
4.2 Hasil Penelitian .....	60
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	60
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian .....	63
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	71
4.2.5 Pengujian Hipotesis .....	73
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasional Variabel Bebas atau Independen.....	29
3.2 Operasional Variabel Tidak Bebas atau Dependen.....	30
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	31
3.4 Koefisien Korelasi.....	37
3.5 Jadwal Penelitian.....	41
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	47
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan .....	48
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Lama Kerja .....	49
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	50
4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja (XI).....	50
4.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja (X2) .....	51
4.8 Tanggapan Responden <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	52
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterampilan Kerja (XI) .....	53
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan kerja (X2).....	54
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	55
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh XI dan X2, terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
3.1 Analisis Jalur.....	39
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo.....	46
4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	56

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi di era globalisasi berdampak sangat besar terhadap sumber daya organisasi, khususnya sumber daya manusia di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan tindakan atau upaya menyelaraskan sumber daya manusianya dengan kemajuan teknologi, sehingga sumber daya manusia tersebut kemudian dapat dikoordinasikan dengan para pemikir, perencana, pelaksana, dan pengawas dalam pelaksanaan masalah organisasi. Dalam setiap organisasi, organisasi publik atau swasta adalah tempat atau tempat kerja organisasi akan berlangsung.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya perubahan yang berkaitan dengan sumber daya eksternal atau organisasi atau internal. Betapapun kompleksnya teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat bergerak maju dan berkembang. Salah satu perubahan internal dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan bekerja dalam tim.

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari pekerjaan biasanya, atau dengan kata lain, pegawai tersebut akan memberikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi daripada yang diharapkan organisasi. *Organizational citizenship*

*behavior* (OCB) berkaitan dengan perilaku pegawai dengan rasa memiliki organisasi tersebut yang ditandai munculnya empati dari dalam diri pegawai yang dapat memahami orang lain dan lingkungannya, serta membandingkan nilai-nilai pribadinya dengan lingkungan sehingga pegawai dapat mengembangkan perilaku yang baik.

Menurut Robbins (Cipta, 2017:15:16) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (Rani, 2018:113) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai di tempat kerjanya yang dilakukan secara bebas di luar dari syarat-syarat pekerjaan pegawai dan dari aturan organisasi, sehingga tidak adanya system penghargaan maupun imbalan, dimana jika dilaksanakan oleh pegawai dapat meningkatkan fungsi dari organisasi.

Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang timbul dari dalam diri pegawai tentunya terdapat faktor yang mempengaruhi yaitu keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Hal ini dipertegas dari hasil penelitian Utami, (2016) mengemukakan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Pegawai dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika pegawai tersebut menganggap pekerjaannya penting baginya, artinya pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong

mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afriani, (2017) keterlibatan kerja adalah tingkat di mana pegawai ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan serta memfokuskan semua kemampuan mereka pada pekerjaan. Keterlibatan kerja yang dapat menjadi indikator kunci dalam melindungi dan memenuhi tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan di tempat kerja, di kantor, dan di organisasi ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak dapat dipisahkan dengan organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kemampuan kerja pegawai. Hal ini dipertegas dari hasil penelitian Fuad, (2020) mengemukakan bahwa apabila terjadi perubahan kemampuan kerja pegawai ke arah yang lebih baik maka akan terjadi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Menurut Thoha (2011), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman. Sedangkan menurut Sulaiman (Fuad, 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu.

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo (DIIKBUDPORA) merupakan salah satu tugas daerah dan merupakan pemain kunci dalam pelaksanaan bantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat



dan Pemerintah Provinsi Gorontalo di bidang pendidikan, kebudayaan, Pemuda dan Olahraga. Ini merupakan bentuk komitmen Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk mewujudkan masyarakat Gorontalo yang berkualitas. Oleh karena itu, pembangunan pendidikan dan kebudayaan di Gorontalo, pembangunan pemuda dan olahraga harus direncanakan dan direncanakan secara berkelanjutan dan dipadukan dengan pembangunan nasional.

Upaya mewujudkan masyarakat Gorontalo yang berkualitas, peran Dikbudpora Provinsi Gorontalo sangatlah strategis mengingat salah satu bidangnya terkait dengan pendidikan. Namun, keberhasilan tersebut akan terwujud jika didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Permasalahan Dikbudpora Provinsi Gorontalo sebagaimana dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2020 bahwa meningkatnya angka putus sekolah, perlunya peningkatan sarana dan prasarana SMA, SMK dan SLB, perlunya peningkatan tata kelolalah jenjang SMA, SMK, dan SLB. Oleh karena itu, upaya untuk memecahkan permasalahan tersebut tentu tidak terlepas dari peran pegawai yang ada di instansi Dikbudpora Provinsi Gorontalo. Peran yang dimaksud bukan saja dalam hal kinerja pegawai tetapi bagaimana perilaku pegawai yang bekerja pada instansi Dikbudpora Provinsi Gorontalo dalam hal ini bagaimana perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ibrahim Pahrum pada Bagian Perencanaan, Temuan Audit dan Kerjasama bahwa terkait perilaku sukarela pegawai dalam hal ini OCB di kantor belum ada penilaiannya bahkan tidak masuk dalam indikator penilaian kinerja, akan tetapi jika mengamati

selama ini teman-teman pegawai dalam bekerja berfokus pada tugas dan fungsi masing-masing, dan itu telah di atur dalam peraturan kantor. Kecuali misalnya terdapat kegiatan bersama yang harus dikerjakan di beberapa bidang dan telah di SK kan, misalnya Dikbudpora Provinsi Gorontalo menggelar pekan seni dan budaya, maka bidang yang terkait dengan kegiatan tersebut semuanya harus terlibat dan saling membantu untuk mensukseskan kegiatan tersebut. Akan tetapi, masih terdapat juga pegawai yang telah di SK kan tidak turut berpartisipasi atau membantu. Begitupun, pada bidang lain yang tidak termasuk dalam SK itu tidak membantu dan memang bukan merupakan kewajiban dari pekerjaannya. Jadi kalau pegawai yang secara spontan membantu pegawai lainnya terkait pekerjaannya itu jarang terjadi. Jadi biasanya terdapat pegawai yang harus pulang malam dari kantor karena pekerjaannya belum selesai. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam bekerja di Dikbudpora Provinsi Gorontalo.

Permasalahan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai tidak terlepas dari keterlibatan kerja pegawai dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai tidak mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak memiliki hubungan dengan tugas dan bidangnya. Kemudian minimnya kepedulian pegawai terhadap sesama rekan kerja, serta terlihat bahwa pegawai tidak menyatu dengan pekerjaannya pada hal sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat dan

menumpuk. Hal yang lainnya terlihat dari cara pegawai bekerja yang bermalas-malasan, dan pegawai tidak bertanya-bertanya jika terdapat kegiatan-kegiatan baik dalam kantor maupun di luar kantor.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja(X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### 1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu keterlibatan kerja, kemampuan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### 1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

#### 1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel keterlibatan kerja, kemampuan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika pegawai tersebut mampu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dan menganggap pekerjaannya penting baginya. Menurut Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), mengemukakan bahwa pegawai yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Keterlibatan kerja yang tidak memadai dalam pekerjaan pegawai menyebabkan rendahnya komitmen pegawai kepada organisasi yang berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Pegawai yakin keterlibatannya di dalam organisasi sangat diperlukan. Situasi ini tidak dapat memuaskan keinginan pegawai akan tanggung jawab, kesuksesan, pengakuan, dan harga diri (Riza, Prohimi, & Juariyah, 2017).

Keterlibatan kerja adalah tingkat di mana pegawai ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan serta memfokuskan semua kemampuan mereka pada pekerjaan. Keterlibatan kerja yang dapat menjadi indikator kunci

dalam melindungi dan memenuhi tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan di tempat kerja, di kantor, dan di organisasi ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak dapat dipisahkan (Afriani, 2017).

Menurut Ching (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja merupakan suatu tingkat pekerjaan yang mempengaruhi harga diri dan produktivitas pegawai. Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik pegawai mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja dalam pengambilan keputusan yang optimal dari berbagai perspektif (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017).

Yang disebut employee engagement atau employee engagement pertama kali diidentifikasi oleh Kahn (Mahadika & Hadi, 2018), yang diciptakan untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap kesuksesan sebagai pemberi kerja yang menggunakan semua peluang bisnis dan berusaha menarik anggota organisasi. sebuah organisasi bagi mereka untuk mengetahui peran mereka dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, orang tersebut akan menunjukkan dirinya secara fisik dan emosional dalam pekerjaannya di organisasi.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai**

Faktor – faktor yang mem-pengaruhi keterlibatan pegawai adalah (Ariyati & Lelys, 2018) :

#### **1. Karakteristik Pribadi**

Karakteristik pribadi penting dalam keterlibatan kerja, diantaranya meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etos kerja.

#### **2. Faktor Sosial**

Faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya

#### **3. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan

#### **4. Karakteristik Organisasi**

Faktor-faktor yang terkait tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja akan memberi performa yang baik dalam pekerjaannya.

### **2.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja**



Menurut Istijanto (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

4. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

5. Motivasi Kontribusi

Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi.

6. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

#### 2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan manusia adalah munculnya pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, pegawai yang sangat terampil dapat mendukung visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang pesat dalam mengantisipasi persaingan global. Kemampuan seseorang yang ada akan membedakannya dari kemampuan rata-rata atau normalnya. Menurut Thoha (2011), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman.

Menurut Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020).

Menurut Robbins (2015: 52), kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep

kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

Gagasan ini dapat disusun sebagai "seberapa baik seorang pegawai dalam waktu dekat atau sekarang dan bagaimana dia dapat melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan kondisi fisik pekerja" (Fadli, 2020). Penuaan fungsional dapat didefinisikan sebagai penurunan kemampuan untuk berfungsi, dan penuaan kronis atau persistensi dapat terjadi tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk berfungsi selama proses penuaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

### **2.1.5 Jenis-Jensi Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015), terdapat dua jenis kemampuan kerja pegawai, yaitu:

#### **1. Kemampuan intelektual**

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

## 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

### 2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

### 2.1.7 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Swasto (Aprilia, 2018) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

#### **2.1.8 Budaya organisasi**

Menurut Sobiri (Huda, 2018) Secara umum konsep budaya organisasi terbagi menjadi dua bagian yaitu yang pertama adalah sekolah tugt (sekte) dan yang kedua adalah sekolah adaptasi. Kemudian definisi gabungan dari kedua aliran pemikiran tersebut adalah aliran realis. *Ideational school* melihat budaya organisasi yang dibagikan (dipahami, dipahami, dan diterima) oleh ahli teori organisasi yang menggunakan pendekatan antropologis. Sekolah adaptasi melihat budaya dari apa yang dapat dilihat dari bangunan organisasi serta arsitektur / lokasi bangunan fisik. organisasi dan orang-orang yang terlibat memahami bahwa budaya organisasi sekolah yang realistis, seperti bentuk perilaku dan komunikasi, adalah kompleks yang tidak dapat dipahami tidak hanya dalam cara orang berperilaku, tetapi juga dalam sumber tindakan ini.

Menurut Campbell, (Rini, 2013) Budaya organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya, dan bertahan dalam jangka waktu tertentu. Lafolette (Rini, 2013) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis suatu organisasi dengan kondisi yang berbeda dari satu tempat ke tempat lain. Budaya dirasakan seseorang ketika memasuki lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem berbagi makna oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2015: 53). Menurut Tampubolo (Nafiya, 2016: 18) dapat disebut budaya organisasi atau budaya perusahaan yaitu kesepakatan tentang perilaku karyawan dalam organisasi, menghilangkan kesalahan, fokus pada hasil dan kepentingan karyawan, serta berkreasi dan berkreasi. melakukan kesepakatan. Wezipe.

Dari pengertian budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi dan selanjutnya mempengaruhi fungsi dan perilaku anggota organisasi.

#### **2.1.9 Perilaku Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) yaitu : Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini dengan meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Menurut Kelly dalam Thoha (2014:9) yaitu : Perilaku organisasi adalah sebagai suatu system studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang sebagaimana pengaruh terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar.

#### **2.1.10 Kompetensi**

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017). Karakteristik yang mendasari individu dan hubungan kausal pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Menurut George klemp, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.

#### **2.1.11 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Robbins (Cipta, 2017:15:16) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar aturan formal kerja dan akan menghasilkan fungsi efektif sebuah organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (Rani, 2018:113) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pegawai di tempat kerjanya yang dilakukan secara bebas di luar dari syarat-syarat pekerjaan pegawai dan dari aturan organisasi, sehingga tidak adanya system penghargaan maupun imbalan, dimana jika dilaksanakan oleh pegawai dapat meningkatkan fungsi dari organisasi.

Sementara itu Colquittet.al (Cipta, 2017:16) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku sukarela pegawai yang mungkin ataupun tidak dihargai tetapi memberi kontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas dalam pekerjaan yang terjadi. Menurut

Elizabeth (Nurafiah, 2019: 219-220) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu tindakan sukarela yang terlihat dan dapat diamati. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, kenyataannya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didasarkan pada sebab / nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku tidak mencerminkan keinginan yang sebenarnya. Tidak selalu mudah untuk mengetahui nilai-nilai pegawai. Oleh karena itu, praktik manajemen pragmatis dalam organisasi seringkali difokuskan pada hal-hal yang dapat diamati, yaitu perilaku mereka. Pembentukan perilaku sering kali didasarkan pada penghargaan dan hukuman eksternal.

Sedangkan Newstrom (Nurafiah, 2019:220) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku secara bebas yang hanya tidak sekedar panggilan tugas yang mampu meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dilakukan secara spontanitas, bersifat sukarela, yang memiliki hasil yang membangun, berguna terhadap orang lain dan organisasi. Selanjutnya, pengertian lain dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan-tindakan dari individu yang secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh system pemberian imbalan dan efektif dalam mempromosikan organisasi(Nurafiah, 2019: 220).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan individu yang dilakukan sukarela dan bukan tindakan yang terpaksa yang tetap mengedepankan kepentingan organisasi, hal ini dikarenakan hasil dari perilaku



yang merupakan wujud kepuasan pegawai dari kinerja yang dihasilkan, tidak diperintah secara formal, dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*.

#### **2.1.12 Faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB)**

Robbins (Sukanto & Gilang, 2018:65-66) berpendapat terdapat beberapa hal yang mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) yakni diantaranya:

1. Kepuasan kerja pegawai

Kepuasan pegawai sering dilihat sebagai penentu peran tambahan yang dimainkan oleh *Organizational Citizenship* (OCB). Mereka akan berbicara secara positif tentang organisasi yang mereka pegang untuk pegawai yang secara positif puas dan merasa nyaman dengan organisasi tersebut.

2. Iklim organisasi yang positif

Artinya, pegawai tersebut merasa seolah-olah dia melakukan tugas yang lebih tinggi daripada yang diatur dalam pernyataan pegawai. Pegawai seperti itu mendukung tujuan organisasi apa pun saat dibutuhkan oleh orang-orang berpangkat tinggi dan dalam olahraga dengan penuh percaya diri. Pastikan sebanyak mungkin pegawai tersebut diperlakukan secara adil oleh organisasi atau organisasi di tempat kerja.

3. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati memengaruhi munculnya *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam pengaturan individu dan kelompok.

Disadari atau tidak, untuk membantu kolega kita yang lain, sangatlah lemah untuk memengaruhi suasana hati seseorang.

#### 4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship*. Pegawai yang bertanggung jawab secara organisasi tidak hanya melakukan tugas wajib, tetapi juga melakukan tugas sukarela atau aktivitas lain yang diklasifikasikan sebagai upaya tambahan.

#### 5. Persepsi terhadap dukungan organisasi

Konsep dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap organisasi. Hal tersebut dirasakan jika pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Ini akan merespons secara positif dan mengurangi ketegangan dalam hubungan dengan terlibat dalam *Organizational citizenship behavior* (OCB)

#### 6. Masa kerja

dianggap mempengaruhi karakter *Organizational citizenship behavior* (OCB) seseorang. Masa kerja ini dapat digunakan sebagai tolak ukur atau alat ukur investasi pegawai saat berada di suatu organisasi atau organisasi.

#### 7. Jenis kelamin

Jenis kelamin, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior*. Diketahui bahwa dalam dunia bisnis, wanita yang memiliki hubungan yang kuat dengan pacar mereka lebih cenderung ingin membantu wanita lain daripada lawan jenis

#### 8. Usia

Pegawai akan lebih fleksibel dan mudah dalam mengatur kebutuhan pribadi dan organisasi. Orang yang lebih tua lebih cenderung menangani kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pribadi

#### **2.1.13 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diukur dengan melihat perilaku pegawai dalam organisasi, dimana indikator dalam penelitian ini mengambil sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (Sukanto & Gilang, 2018:67-68 ), yaitu:

##### 1. Perilaku membantu orang lain (*Altruism*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai seorang pegawai yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Misalnya, pegawai membantu pekerjaan rekan kerja lainnya yang sedang tidak enak badan.

##### 2. Kesadaran diri (*Conscientiousness*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara. Perilaku-perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan.

##### 3. Perilaku sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun.

4. Perilaku menghormati orang lain (*Courtesy*)

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi baik karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu didalam organisasi. Misalnya, memberikan peringatan kepada rekan kerja maupun organisasi.

5. Perilaku tanggung jawab (*Civic Virtue*).

Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi.

#### **2.1.14 Penelitian Terdahulu**

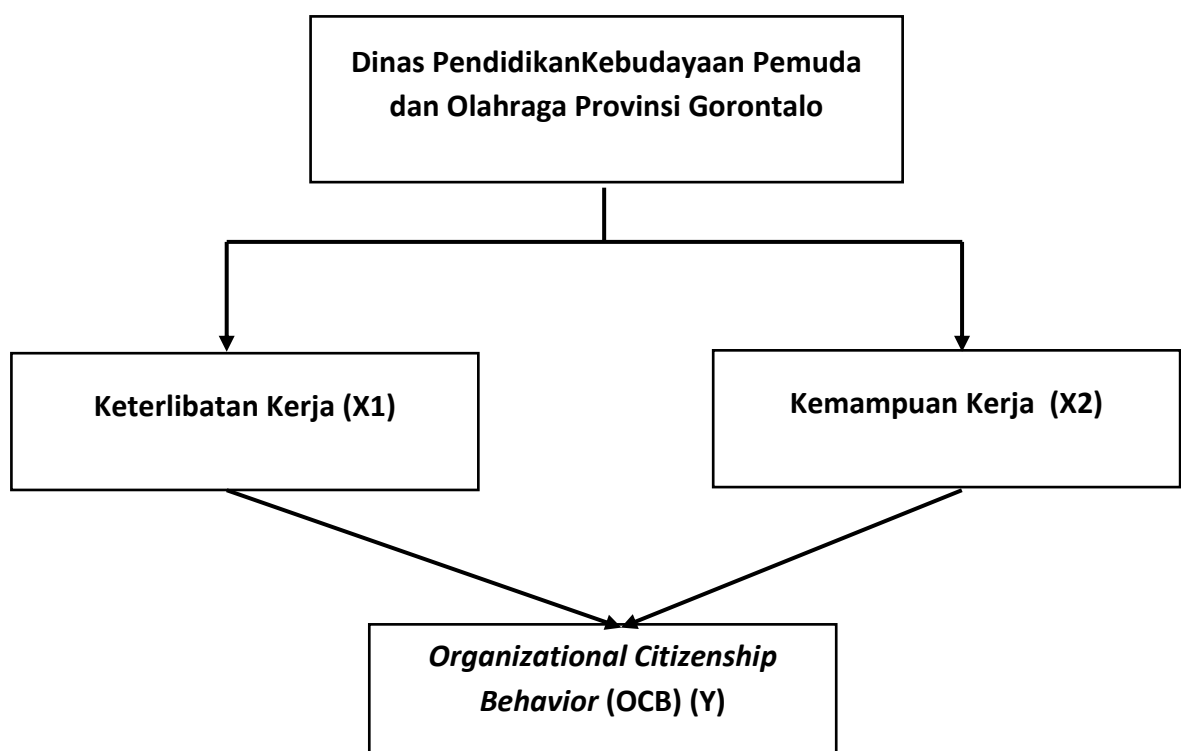
1. Fuad, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 34 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro berjumlah 34 yang selanjutnya disebut responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah berbentuk regresi linier berganda (multiple regression linier) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.

2. Wirawan, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Garuda Indonesia Tbk. sebanyak 181 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling. Analisis data yang digunakan adalah Multiple Regression Analysis pada taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, organization based self esteem (OBSE), usia, jenis kelamin & lama kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah variabel yang digunakan, alat analisis data, populasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



### Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel keterlibatan kerja dan kemampuan kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keterlibatan Kerja (X1)	mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 3. Keterlibatan mental atau emosional 4. Kontribusi Motivasi 5. Tanggung Jawab	Ordinal
Kemampuan Kerja (X2)	Mengukur kemampuan kerja	1. Kamampuan pengathuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	Ordinal
Sumber Variabel X1 : Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017 Variabel X2 : Aprilia, 2018			



**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	diukur dengan melihat perilaku pegawai dalam organisasi,	1. Perilaku membantu orang lain 2. Kesadaran diri 3. Perilaku sportif 4. Perilaku menghormati orang lain 5. Perilaku tanggung jawab	Ordinal
Sumber Variabel Y : Luthans (Sukanto & Gilang, 2018:67-68 )			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3

Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebanyak 199 orang pegawai.

**Tabel 3.4 Populasi Penelitian**

<b>Bagian/Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Dinas	1
subag umum dan kepegawaian	17
subag perencanaan ,TP & kerja sama	9
subag keuangan & BMD	11
Kepala bidang PSMA & Pendidikan khusus	1
Seksi kurikulum & penilaian	8
Seksi kelembagaan sarana dan prasarana	11
Seksi peserta didik & pendidikan khusus	7
Kepala bidang Pembinaan SMK	1
Seksi Kurikulum & penilian	7
Seksi kelembagaan & sarana dan prasarana	10
Seksi peserta didik	7
Kepala bidang Kebudayaan	
Seksi pembinaan kesenian dan tenaga kebudayaan	5
Seksi sejarah dan cagar budaya	4

Seksi pembinaan bahasa dan tradisi daerah	4
Kepala bidang pembinaan ketenagaan	1
Seksi PTK SMA	7
Seksi PTK SMK	6
Seksi Harlindung Sertifikasi	6
Kabid Pemuda dan olahraga	1
Seksi Kepemudaan	4
Seksi Olahraga Prestasi	20
Seksi Olahraga Rekreasi	6
Koordinator Pengawas	45
<b>Total</b>	<b>199</b>

*Sumber: Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, Tahun 2020*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu dan biaya yang membuat peneliti membutuhkan waktu yang lama. Oleh karenanya peneliti mengambil sampel dari jumlah seluruh pegawai. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Oleh karenanya dengan menggunakan rumus di atas, maka di peroleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{199}{1 + 199.0,01^2}$$

$$= 66,5 \text{ Di Bulatkan } 67$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang diambil secara random atau acak.

#### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

##### **1. Jenis Data**

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 disebarakan 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 tempat penelitian.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. ”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah  $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total  $< 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0,3$  maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Teknik korelasi dari hasil analisis item menentukan validitas item ini yang merupakan metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan koefisien korelasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kriteria (nilai total) dan korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting. Artinya syarat minimum dianggap valid  $r = 0,3$  ". Jika korelasi antara item dan skor total  $< 0,3$ , maka item alat analisis dianggap tidak valid, selain itu jika sambungan antara item dan skor total  $> 0,3$  maka dianggap

valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument



Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

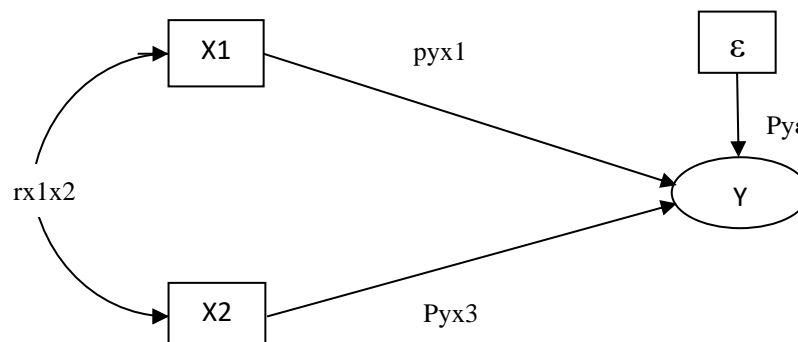
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : keterlibatan kerja

X2 : Kemampuan kerja

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

$r$  : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epselon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  (i = 1, 2, 3 dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\varepsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yxi}) (P_{yxi}) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yxi}) (R_{Yxixi}) (P_{yxi})$$

Dimana : i = yang berpengaruh = yang dilalui

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $P_{yxi}^2 + \sum P_{yxi} r_{xixj}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga**

###### **Provinsi Gorontalo**

Provinsi Gorontalo merupakan daerah pemekaran dari Sulawesi utara, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang RI No.38 Tahun 2000. Provinsi Gorontalo diresmikan oleh Wakil Presiden Megawati Soekarno Putri Pada Tanggal 16 Februari 2001. Sejalan Dengan itu dibentuklah Struktur Pemerintah Provinsi Gorontalo, Termasuk Dinas Pendidikan dan olahraga Provinsi Gorontalo Yang menangani Sektor Pendidikan Dan Olahraga Tanggal 19 Februari 2001.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo, Pertama kali dipimpin oleh Drs.Irfan Mbuinga, yang pada saat itu masih menjabat sebagai koordinator urusan administrasi kantor wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Pelantikan beliau sebagai Kepala Dinas dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2001. Dilanjutkan dengan pelantikan 16 (enam belas) orang pejabat Struktural berdasarkan peraturan daerah No.03 Tahun 2001 Pada tanggal 01 Maret 2001.

Berdasarkan peraturan daerah No.06 tahun 2006, Dinas Pendidikan Dan Olahraga Provinsi Gorontalo berubah nama menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUD. Kemudian diubah lagi berdasarkan peraturan daerah No.07 Tahun 2007 Menjadi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKPORA. Berdasarkan

peraturan daerah No.12 Tahun 2013 diubah lagi Dinas Pendidikan,Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUDPORA, dengan jumlah pejabat Sruktural 29 (dua puluh sembilan ) orang.

Pada awal berdirinya, Alamat kantor adalah Jalan Jenderal Sudirman Kelurahan Limbah U II Kota Gorontalo. Pada Tahun 2004 Pindah alamat ke Jalan Pangeran Hidayat II kelurahan Wumialo Kota Gorontalo.

Pada tahun 2010 masa Pemerintahan Gubernur Gusnar Ismail, tepatnya pada tanggal 29 November 2010, diresmikan Gedung Baru Dinas Pendidikan ,Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dengan alamat Jalan Brigjen Piola Isa, Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, Telpon 0435-822468, Fax 0435-822468. Yang digunakan sampai dengan Tanggal 13 Maret 2015.

Pada Tanggal 16 Maret 2015 Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan olahraga Provinsi Gorontalo Disingkat DIKBUDPORA resmi pindah kealamat **kompleks Blok Plan Perkantoran Pemerintah Provinsi Gorontalo Jln. Moh.Thayeb Gobel Desa Tinelo Ayula Kec.Bulango Selatan Kab. Bone Bolango**, Sampai saat ini.

**Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo Beberapa kali Mengalami perubahan kepemimpinan, Antara Lain:**

<b>NAMA</b>	<b>Periode</b>
<b>Drs.Hi. IRVAN MBUINGA.</b>	2001 s/d 2004
<b>Dr.Ir.SUDIRMAN HABIBIE,M.Si</b>	2004 s/d 2007
<b>Drs.Hi.WENI LIPUTO, MM.</b>	2007 s/d 2012
<b>Drs.Hi.ARFAN ARSYAD,M.Pd.</b>	2012 s/d 2013
<b>Dr.Hi.SUMARWOTO,M.Se</b>	2013 s/d 2014
<b>Dr.Hi.WENI LIPUTO,MM</b>	2014 s/d 2018
<b>Drs. Hi. Amran Pahrun, M.Si.</b>	2018 s/d 2018
<b>Ha. Ramlah Habibie, S.Pd, MM</b>	2018 s/d 2020
<b>Dr. Ir. Hi. Yosef P.Koton, M.Si</b>	2020 s/d 2021
<b>Dr. Wahyudin A. Katili, S.STP., MT</b>	2021 s/d saat ini

#### **4.1.2 Tugas dan Fungsi**

##### **Tugas Dan Fungsi Sekretaris / Umum Kepegawaian & Perlengkapan**

###### **a. Sekretaris**

Membantu Kepala Dinas menyelenggarakan pelayanan administrasi dan informasi.

1. Menyelenggarakan administrasi umum, perlengkapan ketatausahaan, perencanaan, kehumasan, Hukum per Undang-undangan.
2. Menyelenggarakan administrasi Kepegawaian
3. Mengkoordinasikan penyusunan rencana dan program
4. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi dinas.
5. Melaksanakan pengelolaan informasi dan teknologi pendidikan.
6. Mengkoordinasikan Penghapusan Aset milik Pemerintah Provinsi

**b. Sub Bagian Umum, Kepegawaian Dan Perlengkapan**

1. Menyusun rencana dan program kerja tahunan Sub Bagian
2. Melaksanakan urusan kepegawaian.
3. Mengusulkan / mengirim peserta diklat penjenjangan( DIKLAT PIM )
4. Melaksanakan penilaian DUPAK untuk guru-guru
5. Melaksanakan urusan administrasi surat menyurat, aset dan perlengkapan.
6. Melaksanakan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keindahan.
7. Membuat laporan tahunan seksi.
8. Menyusun rencana program kerja pengelolaan barang ( aset ) Dinas.
9. Menyusun rencana kebutuhan pengadaan barang unit pertahun

**c. Sub Bagian Program**

1. Mengumpul data pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan.
2. Mengolah data pendidikan, pemuda, olahraga dan kebudayaan.
3. Menyusun rencana dan program pendidikan, pemuda, olahraga, dan kebudayaan.
4. Menyajikan informasi tentang pendidikan, pemuda, olahraga, dan kebudayaan.
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana dan program.
6. Membuat laporan pelaksanaan rencana dan program.

**d. Sub Bagian Keuangan**



1. Melaksanakan dan mengorganisasikan penyusunan serta pelaksanaan anggaran kegiatan tahunan intern dinas.
2. Melaksanakan dan mengkoordinasikan seluruh pengelolaan, administrasi keuangan serta pelaporan dana APBD maupun APBN dinas.
3. Melakukan pembinaan dan pemeriksaan secara berkala kepada seluruh pengelola keuangan.
4. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh kepala dinas.
5. Menyusun dan mengkoordinasikan anggaran belanja rutin dinas sesuai kebutuhan riil serta mengusulkan revisi jika diperlukan.
6. Melaksanakan monitoring terhadap pengeluaran keuangan dinas.
7. Membuat daftar kontrol pengendalian keuangan baik rutin APBD maupun APBN.
8. Memberikan pelaporan keuangan dinas secara berkala.
9. Membuat pertanggungjawaban keuangan baik secara berkala maupun tahunan.
10. Menerima dokumen tagihan pembayaran dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau pihak ketiga.
11. Memverifikasi kelengkapan tagihan pembayaran, penghitungan matematis kebenaran penulisan dan kesesuaian dengan perjanjian kontrak.
12. Membuat bukti pembayaran dan kelengkapannya
13. Menghitung pajak dan meneliti/menyiapkan dokkumen pajak
14. Menetapkan besarnya beban pembayaran

15. Membuat surat pertanggungjawaban sebagai lampiran SPM beban tetap dan uang persediaan.
16. Menyiapkan konsep SPM
17. Melaksanakan penata usahaan SPM
18. Membuat laporan bulanan
19. Melaksanakan tugas-tugas lain, sub bagian perbendaharaan yang diperintahkan oleh atasan.

**e. Tugas Dan Fungsi Kepala Bidang Pendidikan Menengah**

1. Menyusun program pendidikan prasekolah dan pendidikan Menengah Atas serta Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus.
2. Melakukan pengembangan dan pembinaan pendidikan prasekolah dan pendidikan menengah
3. Mengkoordinasikan penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan menengah dengan kabupaten/kota.
4. Melaksanakan tugas dekonsentrasi penyelenggaraan pendidikan menengah.
5. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
6. Menyusun program kerja seksi.
7. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan kurikulum
8. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan kesiswaan
9. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana

**f. Tugas Dan Fungsi Bidang Pembinaan Ketenagaan**

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pembinaan profesi dan sertifikasi, tenaga kependidikan serta kurikulum dan PBK.

2. Mengumpulkan dan mengolah data serta pemetaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan formal.
3. memberikan bimbingan teknis, supervisi dan evaluasi di bidang pembinaan profesi serta sertifikasi pendidik.
4. Memberikan bimbingan teknis, supervisi dan evaluasi bagi tenaga kependidikan.
5. Mengkoordinasikan dan melaksanakan monitoring implementasi kurikulum dan PB
6. Mengkoordinasikan pelaksanaan peningkatan profesi pendidik
7. Melaksanakan sosialisasi uji sertifikasi profesi
8. Memfasilitasi pelaksanaan sertifikasi profesi
9. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan sertifikasi profesi
10. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data tenaga kependidikan.
11. Menyajikan informasi data tenaga kependidikan memnnurut jenjang sekolah maupun jenjang kualifikasi.
12. Melaksanakan program peningkatan kualifikasi bagi tenaga kependidikan.
13. Monitoring dan evaluasi program peningkatan kualifikasi bagi tenaga kepenndidikan.

**g. Tugas Dan Fungsi Bidang Pemuda Olahraga**

**Bidang Pemuda Olahraga**

1. Pembinaan dan pengembangan kegiatan pemuda dan olahraga
2. Pembinaan dan pengembangan tenaga pembina Pemuda dan Olahraga

3. Pembinaan kelembagaan organisasi Pemuda dan Olahraga
4. Pembinaan organisasi Pemuda, Olahraga dan masyarakat
5. Pembinaan kegiatan lintas sektoral Pemuda dan Olahraga

#### **Seksi Pemuda Pemuda**

1. Menyusun rencana dan program tahunan seksi
2. Mempersiapkan dan menyebarkan pelaksanaan kegiatan pengembangan generasi muda
3. Mendorong terselenggaranya kegiatan generasi muda dikalangan masyarakat dan kesiswaan.
4. Memelihara dan meningkatkan kerjasama, pembinaan dan pengembangan generasi muda
5. Mengusahakan bantuan kegiatan generasi muda
6. Menginventarisir tenaga teknis pembinaan generasi muda
7. Memprogramkan pembinaan generasi muda secara berjenjang
8. Mengumpulkan pengembangan profesional pembina generasi muda
9. Melaksanakan evaluasi terhadap program pembinaan generasi muda
10. Menyusun laporan seksi

#### **Seksi Olahraga Prestasi**

1. Menyusun rencana dan program tahunan seksi
2. Mendorong pengembangan potensi olahraga pendidikan
3. Merencanakan program Kegiatan Pembibitan Olahraga Usia Dini melalui klub-klub Olahraga Sekolah Dasar

4. Merencanakan Program kegiatan Pembinaan Olahraga Pelajar melalui Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP).
5. Merencanakan Program kegiatan Pembinaan Olahraga Mahasiswa melalui Pusat Pendidikan dan Latihan olahraga Mahasiswa (PPLM) menuju olahraga prestasi.
6. Melakukan Inventarisasi keberadaan organisasi olahraga.
7. Menginventarisir jumlah tenaga keolahragaan.
8. Melaksanakan tes pemanduan bakat serta seleksi atlet secara berjenjang.
9. Melakukan Kompetisi Olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan.
10. Membina dan mengembangkan serta meningkatkan kualitas SDM Pelatih olahraga dan tenaga keolahragaan lainnya.
11. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program pembinaan dan pembibitan olahraga.
12. Mengumpul dan mengolah data Program kegiatan Pembibitan dan pembinaan Olahraga untuk dijadikan bahan informasi sebagai bahan pengambilan keputusan selanjutnya.
13. Menyusun laporan seksi.

### **Seksi Olahraga Rekreasi**

1. Menyusun Rencana dan program tahunan seksi.
2. Mendorong pengembangan potensi olahraga Rekreasi dan Olahraga Masyarakat.
3. Melakukan inventarisasi keberadaan organisasi olahraga Masyarakat (Tradisional).

4. Menginventarisir jenis-jenis olahraga tradisional yang ada di daerah.
5. Menginventarisir jumlah tenaga keolahragaan khususnya olahraga tradisional.
6. Melaksanakan Kompetisi Olahraga rekreasi yakni Invitasi olahraga Tradisional dan Festival Olahraga Tradisional baik di tingkat Daerah maupun Nasional.
7. Menyusun laporan seksi.

#### **h. Tugas Dan Fungsi Bidang Kebudayaan**

##### **Bidang Kebudayaan**

1. Mengimplementasikan UU No. 32 Tahun 2004, pc. 22, dalam menyelenggarakan otonomi daerah dengan kewajiban :

Huruf J : Mengembangkan Sumber daya produktif di daerah

Huruf M : Melestarikan nilai sosial budaya

2. Merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan bidang kebudayaan.
3. Menyiapkan bahan kebijakan, bimbingan dan pembinaan serta petunjuk teknis di bidang kebudayaan.
4. Melaksanakan analisis dan pengembangan tugas dan fungsi kebudayaan.
5. Melaksanakan tugas lain sesuai bidang tugas dan fungsi kebudayaan.
6. Penyelenggaraan kebijakan teknis bidang kebudayaan, kesenian dan pertunjukan.
7. Penyelenggaraan kebijakan teknis bidang sejarah, tradisi dan kepurbakalaan.

##### **Seksi Pembinaan Bahasa Dan Tradisi Daerah**

1. Menyusun rencana dan program tahunan seksi
2. Mengumpulkan dan mengelola data nilai budaya dan estetika
3. Menggali nilai budaya untuk dikelola dan dikembangkan menjadi nilai budaya Nasional
4. Memberikan informasi dan pengenalan ( pagelaran dan festival )
5. Melaksanakan koordinasi dan pembinaan terhadap sanggar-sanggar budaya di kab/kota
6. Menerapkan undang-undang hak cipta bagi seniman dan budayawan
7. Menyusun laporan

#### **Seksi Sejarah Dan Cagar Budaya**

1. Menyusun rencana dan program seksi
2. Mengidentifikasi nilai-nilai budaya daerah
3. Mengumpulkan dan mengelola data sejarah nilai tradisional
4. Menggali dan mengembangkan sejarah nilai tradisional
5. Merumuskan kebijaksanaan pembinaan sejarah nilai tradisional
6. Menjalinkan kerja sama pembinaan dan pengembangan sejarah nilai tradisional dengan kab/kota
7. Menyusun laporan

#### **Seksi Museum Dan Kepurbakalaan**

1. Menyusun rencana dan program tahunan seksi
2. Mengelola dan menginventarisir benda-benda peninggalan keurbakalaan
3. Memelihara dan mengelola benda-benda peninggalan keurbakalaan

4. Menjalin kerja sama pembinaan pengolahan kepurbakalam dengan kabupaten/Kota
5. Mengkaji arkeologi koleksi museum
6. Mengumpul dan mencari benda-benda purbakala dalam tahap persiapan museum
7. Memberikan informasi undang-undang No 11 Tahun 2010 sebagai pengganti
8. Undang-Undang No.5 Tahun 1992 tentang benda cagar budaya pada siswa dan masyarakat
9. Memberikan informasi pengenalan benda purbakala kepada siswa dan Masyarakat
10. Merumuskan kebijaksanaan pembangunan museum kepurbakalaan
11. Menyusun laporan semua kegiatan

**i. Tugas Dan Fungsi Pengawas Pendidikan**

1. Pengawas sekolah dan program, mempunyai TUGAS:

Menyelenggarakan sebagian tugas Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dibidang “Pengawasan” Pendidikan Pemuda dan Olahraga, yang meliputi kegiatan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan prasekolah, pendidikan luar sekolah, pembinaan pemuda, pembinaan olahraga dan kebudayaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, swasta dan masyarakat baik menyangkut kurikulum, ketenagaan, sarana dan prasarana, pembiayaan dan



administrasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, output sampai dengan dampak kegiatan

2. Dalam pelaksanaan tugasnya, pengawas sekolah dan program mempunyai

FUNGSI :

1. Melakukan pengawasan pelaksanaan kebijakan pemerintah pusat dan daerah di bidang pendidikan, pembinaan pemuda dan pembinaan olahraga dan kebudayaan.
2. Melaksanakan pengawasan terhadap program dan pelaksanaan standarisasi pelayanan pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kurikulum pada jalur pendidikan formal dan non formal pada semua jenis dan jenjang pendidikan dan latihan sesuai dengan pedoman/standar nasional pendidikan dan lokal.
4. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan akreditasi dan sertifikasi pendidikan.
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pembinaan terhadap penyelenggaraan pendidikan formal dan non formal yang meliputi : input, proses dan output
6. Melaksanakan pengawasan terhadap penilaian kinerja/prestasi dan dedikasi pendidik/tenaga kependidikan serta perhitungan angka kredit bagi jabatan fungsional di lingkungan dinas pendidikan pemuda dan olahraga provinsi Gorontalo.

7. Melakukan monitoring dan evaluasi terpadu dengan lembaga terkait di tingkat provinsi dan kabupaten/kota terhadap keberhasilan program pendidikan.
8. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi program pengawasan pendidikan pemuda, olahraga dan kebudayaan dengan lembaga penyelenggara pendidikan tingkat provinsi dan kabupaten/kota;
9. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan program penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun dan wajib belajar pendidikan menengah 12 tahun;
10. Melaksanakan pengawasan terhadap tugas dan fungsi organisasi dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi dan UPTD dalam lingkungan pembinaan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo
11. Memberikan masukan dalam penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi kependidikan;
12. Memberikan rekomendasi kepada kepala dinas tentang hal-hal yang berhubungan dengan inovasi dan pembinaan sistem manajemen pendidikan;

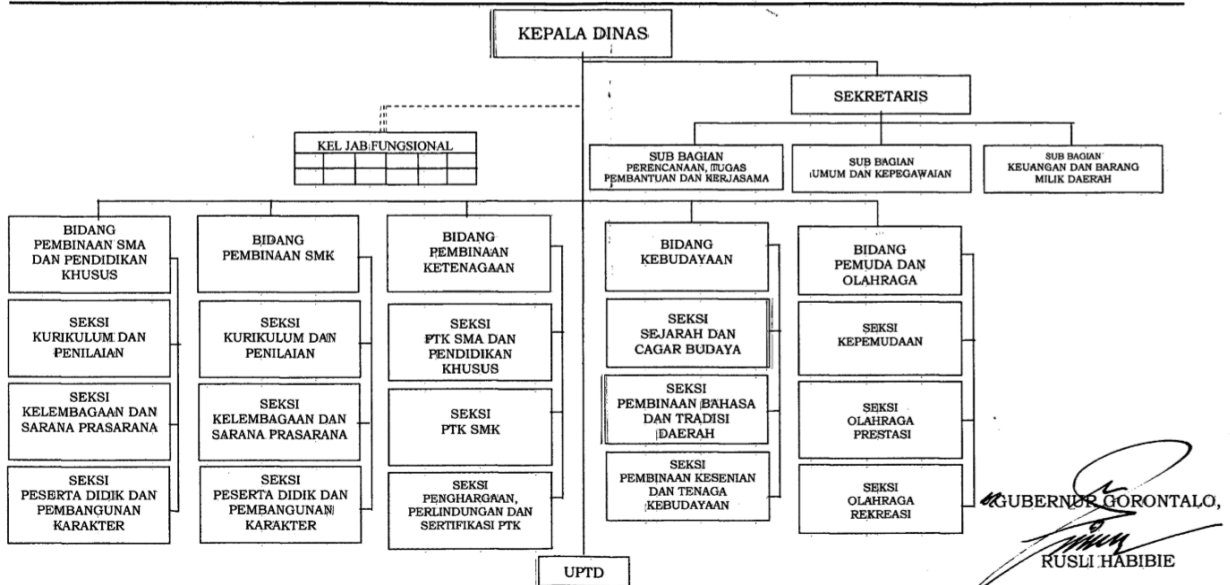
### 4.1.3 Struktur Organisasi

LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 23 TAHUN 2017

TANGGAL : 12 Juni 2017

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR GORONTALO NOMOR 60 TAHUN 2016 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI, SERTA TATA KERJA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo**

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	39	58.2
Perempuan	28	41.8
Jumlah	67	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 58,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 41,8%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

## 2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	7	10.4
26 - 35 Tahun	25	37.3
36 - 45 Tahun	29	43.3
diatas 45 Tahun	6	9.0
Jumlah	67	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 15-25 Tahun sebanyak 7 orang atau 10,4%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 25 orang atau 37,3%, responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 29 orang atau 43,3%, dan responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 6 orang atau 9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 36-45 tahun.

## 3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	0	0.0
SLTA/SMK/MA	11	16.4
Sarjana (S1)	54	80.6
Magister (S2)	2	3.0
Jumlah	67	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 11 orang atai 16,4%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 54 orang atau 80,6%. Responden dengan tingkat pendidikan Masgister sebanyak 2 orang atau 3%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

#### **4) Lama Bekerja Responden**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0.0
1 - 2 Tahun	14	20.9
3 - 4 Tahun	22	32.8
5 Tahun ke Atas	31	46.3
Jumlah	67	100

*Sumber: Data diolah, 2021*

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama 1-2 tahun sebanyak 14 orang atau 20,9%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 22 orang atau 32,8%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun ke atas sebanyak 31 orang atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas.

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitemn kerja pegawai pada Kantor Camat Botupingge Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 67 = 335$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 67 = 67$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{155-67}{5} = 53,6 \text{ dibulatkan menjadi } 54$$

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
67 - 121	Sangat Rendah
122 - 176	Rendah
177 - 231	Sedang
232 - 286	Tinggi
287 - 341	Sangat Tinggi

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 67 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1) Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keterlibatan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.5
3	31	93	46.3	29	87	43.3	28	84	41.8
4	19	76	28.4	21	84	31.3	21	84	31.3
5	16	80	23.9	16	80	23.9	15	75	22.4
$\Sigma$	67	251	100	67	253	100	67	249	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.5	3	6	4.5
3	28	84	41.8	28	84	41.8
4	20	80	29.9	21	84	31.3
5	16	80	23.9	15	75	22.4
$\Sigma$	67	250	100	67	249	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 251, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 253, item pernyataan 1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 249, item pernyataan 1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 250, dan item pernyataan 1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 249.

## 2) Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kemampuan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan kerja (X2)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	4.5	3	6	4.5	0	0	0.0
3	28	84	41.8	27	81	40.3	30	90	44.8
4	20	80	29.9	20	80	29.9	21	84	31.3
5	16	80	23.9	17	85	25.4	16	80	23.9
$\Sigma$	67	244	100	67	252	100	67	254	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kemampuan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 244, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 252, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254.

### 3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden *Organizational Citizenship Behavior (Y)***

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	4.5	3	6	4.5	3	6	4.5
3	28	84	41.8	28	84	41.8	27	81	40.3
4	21	84	31.3	20	80	29.9	21	84	31.3
5	15	75	22.4	16	80	23.9	16	80	23.9
$\Sigma$	67	243	100	67	250	100	67	251	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	30	90	44.8	30	90	44.8
4	21	84	31.3	21	84	31.3
5	16	80	23.9	16	80	23.9
$\Sigma$	67	254	100	67	254	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

*Sumber: Data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 67 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 243, item pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 250, item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 251, item pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254, dan item pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 67 responden.

### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keterlibatan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,910	0,240	Valid	0,950	> 0,6 = reliable
X1-2	0,872	0,240	Valid		
X1-3	0,934	0,240	Valid		
X1-4	0,938	0,240	Valid		
X1-5	0,907	0,240	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk

seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,240) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,950 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja adalah valid dan reliable.

## 2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kemampuan kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,898	0,240	Valid	0,893	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,928	0,240	Valid		
X2-3	0,897	0,240	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan ahwa semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,240) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,893 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja adalah valid dan reliable

### 3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,894	0,240	Valid	0,846	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,876	0,240	Valid		
Y1-3	0,907	0,240	Valid		
Y1-4	0.836	0,240	Valid		
Y1-5	0.398	0,240	Valid		

*Sumber: Hasil Olahan Data 2021*

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk semua item pernyataan > r table (0,240) dapat di lihat pada (*lampiran*

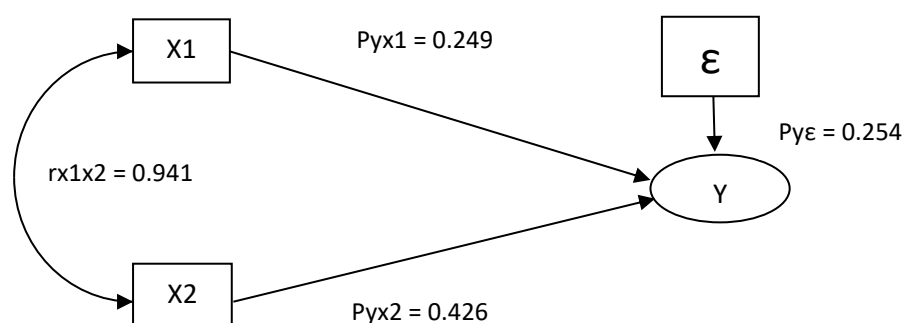
*distribusi table r*). sedangkan koefisien alpahnya sebesar  $0,846 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.249X_1 + 0.426X_2 + 0.254\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keterlibatan kerja (X1) dengan kemampuan kerja (X2) sebesar 0.941 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,249 atau 24,9%, dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai sebesar 0,426 atau 42,6%.

Pengaruh simultan keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,746 atau 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,254 atau 25,4% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2x3x4}$ )
		Langsung	Total	
X1	0.249	0.249	24,9%	
X2	0.426	0.426	42,6%	
E	0.254	0.254	25,4%	
X1 dan X2				0.746 ( 74,6%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Keterlibatan kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship

**Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 415.902 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,140 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji  $F$  tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $415.902 > 3,140$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig  $F$  sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

**2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh keterlibatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.249 dengan nilai sig sebesar 0,014, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,014 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dapat diterima.



**3) Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.426 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) k pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dapat diterima.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dan kemampuan kerja dari setiap pegawai ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kemampuan kerja turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga

Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo terlibat secara langsung dalam pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Keterlibatan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebagai upaya mewujudkan tujuan kantor dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana tertuang dalam visi dan misi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Begitupun dengan kemampuan kerja pegawai, dimana pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda yang tentunya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa harus diperintah lagi dan biasanya dikerjakan secara suka rela demi terwujudnya tujuan dari Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, sehingga membentuk perilaku pegawai yang dapat menerima pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat

dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sedangkan kemampuan kerja sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2018) yang mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian Fuad, (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

**2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dinaikkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai akan ikut meningkat. Ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah di banding dengan kemampuan kerja. Meskipun nilai pengaruh keterlibatan kerja yang kecil, akan tetapi pada dasarnya pegawai memiliki keterlibatan pada setiap pekerjaannya sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pengaruh yang kecil tersebut dikarenakan belum maksimalnya partisipasi pegawai pada seluruh pekerjaan atau kegiatan di kantor. Keikutsertaan pegawai dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak mengambil andil dalam kegiatan yang dilakukan di kantor. Selain itu, belum terjalinnya kerjasama yang baik antar pegawai dalam hal pekerjaan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Kondisi tersebut tergambar dari karakteristik responden dimana adanya pegawai yang lebih lama bekerja dalam hal senior sehingga dalam hal kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo melibatkan pegawai-pegawai yang lebih mudah atau junior. Begitupun dengan kerjasama yang tidak maksimal dimana banyaknya pegawai yang berusia lebih tua dan lama bekerja sehingga merasa gengsi untuk bekerjasama dengan pegawai yang lebih mudah atau lebih junior.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi

pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), mengemukakan bahwa pegawai yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik pegawai mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja dalam pengambilan keputusan yang optimal dari berbagai perspektif

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, (2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

**3) Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.**

Besarnya pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila kemampuan kerja dinaikkan maka *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pegawai akan ikut meningkat . Ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Selain itu, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan keterlibatan kerja.

Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan kerja dapat terlihat dari karakteristik responden, dimana pegawai yang bekerja lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 80,6%. Selain itu, kebanyakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki usia yang tergolong muda yaitu sebanyak 37,3% usia 26-35 tahun, serta pegawai kebanyakan yang bekerja memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yaitu sebanyak 46,3% bekerja 5 tahun ke atas. Pendidikan yang tinggi, usia yang muda, dan pengalaman kerja yang lama tentu berdampak pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap dari pegawai. Hal ini dipertegas sebagaimana dari hasil distribusi jawaban responden berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 52), bahwa kemampuan kerja terkait dengan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Fernandes dkk, (Fadli,

2020) bahwa kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chintya Ones Charli,.dkk, (2019) yang mengemukakan bahawa kemampuan kerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai agar memperhatikan keterlibatan kerja dari pegawai dengan cara mengajak pegawai untuk berpartisipasi dan ikut serta dalam seluruh kegiatan-kegiatan organisasi, tidak hanya yang terkait dengan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin tetap menjaga dan meningkatkan



kerjasama antar pegawai di Kantor dengan melakukan *family gathering* di luar kantor atau mengajak rekreasi.

2. Disarankan kepada Pimpinan Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja dari pegawai karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja pegawai dan iklim organisasi (Hasibuan,2014:78).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8(1), 15-24
- Arini , K. R., Mukzam , M. D., & Ruha, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9
- Ariyati, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(2), 1-9.
- 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. *Jurnal Pedagogik*, 5(2), 13-21.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Integra*, 10(1), 41-62
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.
- Mahadika, C., & Hadi , M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnali Equilibiria*, 5(1), 51-63.
- Nurafia, Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 216-226.

- Paryati , Praningrum , & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Management Insight*, 13(1), 114-125.
- Rani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121.
- Riza, F. A., Prohimi , A. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)*, 22(1), 58-66.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sukanto, A. N., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus Di PT PLN (Persero) Apj Bandung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)* , 2(2), 64-73.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Utami, M.,U.(2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4). 362-374
- Wirawan, M. H. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 219-231.

## **Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Data Responden

Identitas Responden:

Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

Usia :

Pendidikan terakhir :

SLTP

SLTA/SMK/MA

DIPLOMA

S1

S2

Lama bekerja :

< 1 tahun

1 – 2 Tahun

3 – 4 Tahun

5 tahun ke atas

Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

## DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

### VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)

- A. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan:
  - a. Selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
  - b. Sering aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
  - c. Kadang-kadang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
  - d. Jarang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
  - e. Tidak pernah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
- B. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri:
  - a. Selalu menjadi penting bagi harga diri
  - b. Sering menjadi penting bagi harga diri
  - c. Kadang-kadang menjadi penting bagi harga diri
  - d. Jarang menjadi penting bagi harga diri
  - e. Tidak pernah menjadi penting bagi harga diri
- C. Pekerjaan yang akan dilakukan harus memiliki mental yang kuat dan menajag emosional:
  - a. Selalu memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
  - b. Sering memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
  - c. Kadangkadang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
  - d. Jarang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
  - e. Tidak pernah memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
- D. Termotivasi dalam melibatkan diri dalam pekerjaan:
  - a. Selalu melibatkan diri dalam pekerjaan
  - b. Serig melibatkan diri dalam pekerjaan
  - c. Kadang-kadang melibatkan diri dalam pekerjaan
  - d. Jarang melibatkan diri dalam pekerjaan
  - e. Tidak pernah melibatkan diri dalam pekerjaan
- E. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan:
  - a. Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b. Sering Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
  - d. Jarang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
  - e. Tidak pernah Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

## **VARIABEL KEMAMPUAN KAERJA (X2)**

- 1. Pegawai memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor
  - a. Selalu memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor
  - b. Sering memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor
  - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor

- d. Jarang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor
- e. Tidak pernah memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kantor
- 2. Pegawai terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
  - a. Selalu terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
  - b. Sering terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
  - c. Kadang-kadang terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
  - d. Jarang terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
  - e. Tidak pernah terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam kantor
- 3. Pegawai memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor
  - a. Selalu memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor
  - b. Sering memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor
  - c. Kadang-kadang memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor
  - d. Jarang memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor
  - e. Tidak pernah memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor

### **VARIABEL Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)**

- 1. Pegawai membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
  - a. Selalu membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
  - b. Sering membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
  - c. Kadang-kadang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
  - d. Jarang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
  - e. Tidak pernah membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
- 2. Pegawai turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
  - a. Selalu turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
  - b. Sering turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
  - c. Kadang-kadang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
  - d. Jarang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
  - e. Tidak pernah turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
- 3. Pegawai berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
  - a. Selalu berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
  - b. Sering berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
  - c. Kadang-kadang berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
  - d. Jarang berperilaku sportif dalam bekerja di kantor
  - e. Tidak pernah berperilaku sportif dalam bekerja di kantor

4. Pegawai menghormati pegawai lainnya didalam kantor
  - a. Selalu menghormati pegawai lainnya didalam kantor
  - b. Sering menghormati pegawai lainnya didalam kantor
  - c. Kadang-kadang menghormati pegawai lainnya didalam kantor
  - d. Jarang menghormati pegawai lainnya didalam kantor
  - e. Tidak pernah menghormati pegawai lainnya didalam kantor
5. Pegawai memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
  - a. Selalu memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
  - b. Sering memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
  - c. Kadang-kadang memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
  - d. Jarang memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya
  - e. Tidak pernah memiliki perilaku bertanggungjawab didalam pekerjaannya



## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

**Data Ordinal Variabel Keterlibatan kerja(X1)**

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	4	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	4	17
20	3	3	3	3	3	15

21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	2	12
30	4	3	3	3	4	17
31	2	3	2	2	2	11
32	3	2	3	3	3	14
33	3	3	3	3	2	14
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	3	3	3	17
40	3	3	4	4	4	18
41	4	3	4	4	4	19
42	3	4	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	5	5	25

45	3	3	2	2	3	13
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	4	4	4	18
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	3	19
53	3	3	4	4	3	17
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	3	3	4	18
57	4	4	4	4	3	19
58	3	3	4	4	3	17
59	3	3	3	3	3	15
60	5	5	5	5	5	25
61	3	4	4	4	4	19
62	4	4	3	3	3	17
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	4	4	19
65	3	4	4	4	3	18
66	4	4	3	3	4	18
67	5	5	5	5	5	25

### Data Interval Variabel Keterlibatan kerja(X1)

#### Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
5.028	5.028	3.968	4.604	3.968	22.597
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	3.530	15.248
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	2.476	2.460	3.530	14.094
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271

3.968	2.814	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	2.814	1.000	1.000	1.000	8.628
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
1.000	2.814	1.000	1.000	1.000	6.814
2.814	1.000	2.476	2.460	2.444	11.194
2.814	2.814	2.476	2.460	1.000	11.564
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	1.000	1.000	2.444	10.072
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162

2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	3.570	3.543	2.444	16.339
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896

---

**Data Ordinal Variabel Kemampuan kerja (X2)**

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	5	5	15
2	4	3	3	10
3	4	4	4	12
4	3	3	4	10
5	3	4	4	11
6	4	3	3	10
7	3	3	3	9
8	4	3	3	10
9	3	4	4	11
10	4	3	3	10
11	4	4	3	11
12	3	4	4	11
13	4	3	3	10
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	3	3	4	10
18	3	3	3	9
19	4	4	3	11
20	3	3	4	10
21	3	3	4	10

22	4	3	4	11
23	3	3	3	9
24	3	4	3	10
25	5	5	5	15
26	3	2	3	8
27	3	4	4	11
28	4	4	4	12
29	2	3	3	8
30	4	3	3	10
31	2	2	3	7
32	3	3	3	9
33	2	2	3	7
34	3	4	3	10
35	4	5	4	13
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	3	4	4	11
40	4	4	3	11
41	4	4	4	12
42	3	3	4	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	4	10



46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	3	3	9
49	4	3	4	11
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	3	4	4	11
53	3	3	3	9
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	3	3	10
57	3	4	3	10
58	3	4	4	11
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	4	3	4	11
62	3	4	3	10
63	5	5	5	15
64	4	3	3	10
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11
67	5	5	5	15

### Data Interval Variabel Kemampuan kerja (X2)

#### Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	2.152	9.210
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	2.460	1.000	5.920
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	1.000	8.058
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	1.000	8.058
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	1.000	5.920
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	1.000	5.920
3.543	3.515	1.000	8.058
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	2.152	7.072
3.543	2.460	2.152	8.155

2.460	2.460	1.000	5.920
2.460	3.515	1.000	6.975
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	1.000	1.000	4.460
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	2.152	9.210
1.000	2.460	1.000	4.460
3.543	2.460	1.000	7.003
1.000	1.000	1.000	3.000
2.460	2.460	1.000	5.920
1.000	1.000	1.000	3.000
2.460	3.515	1.000	6.975
3.543	4.554	2.152	10.249
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	1.000	8.058
3.543	3.515	2.152	9.210
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	2.152	7.072
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	1.000	5.920

3.543	2.460	2.152	8.155
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	3.515	2.152	8.127
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	1.000	6.975
2.460	3.515	2.152	8.127
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	2.152	8.155
2.460	3.515	1.000	6.975
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	1.000	8.058
4.604	4.554	3.178	12.336

---

**Data Ordinal Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)**

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17

22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17

46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	4	24
61	4	4	3	4	3	18
62	3	3	4	3	5	18
63	5	5	5	5	3	23
64	4	4	3	3	4	18
65	4	3	4	4	3	18
66	3	4	4	3	5	19
67	5	5	5	5	5	25

**Data Interval Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

**Successive Interval**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643



2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510

3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258

---

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Keterlibatan kerja(X1)

##### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	46.3	46.3	47.8
	4.00	19	28.4	28.4	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

##### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	29	43.3	43.3	44.8
	4.00	21	31.3	31.3	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	21	31.3	31.3	77.6
	5.00	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	20	29.9	29.9	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	21	31.3	31.3	77.6
	5.00	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

### Variabel Kemampuan kerja (X2)

#### X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	20	29.9	29.9	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

#### X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	40.3	40.3	44.8
	4.00	20	29.9	29.9	74.6
	5.00	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	44.8	44.8	44.8
	4.00	21	31.3	31.3	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)****Y1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	21	31.3	31.3	77.6
	5.00	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	41.8	41.8	46.3
	4.00	20	29.9	29.9	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	40.3	40.3	44.8
	4.00	21	31.3	31.3	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



**Y1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	44.8	44.8	44.8
	4.00	21	31.3	31.3	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

**Y1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	44.8	44.8	44.8
	4.00	21	31.3	31.3	76.1
	5.00	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

## **Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja(X1)**

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 TOTAL\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

## Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.827**	.752**	.766**	.814**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1_2	Pearson Correlation	.827**	1	.709**	.724**	.730**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1_3	Pearson Correlation	.752**	.709**	1	.990**	.798**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1_4	Pearson Correlation	.766**	.724**	.990**	1	.792**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1_5	Pearson Correlation	.814**	.730**	.798**	.792**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.910**	.872**	.934**	.938**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	5

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja (X2)**

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2\_1 X2\_2 X2\_3 TOTAL\_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations****Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.749**	.687**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67
X2_2	Pearson Correlation	.749**	1	.773**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67
X2_3	Pearson Correlation	.687**	.773**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.898**	.928**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	67	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi (Y)

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5 Total\_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

##### Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_ Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.792**	.801**	.779**	.109	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.381	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1_2	Pearson Correlation	.792**	1	.735**	.687**	.197	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.110	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1_3	Pearson Correlation	.801**	.735**	1	.759**	.245*	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.046	.000
	N	67	67	67	67	67	67



Y1_4	Pearson Correlation	.779**	.687**	.759**	1	.048	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.699	.000
	N	67	67	67	67	67	67
Y1_5	Pearson Correlation	.109	.197	.245*	.048	1	.398**
	Sig. (2-tailed)	.381	.110	.046	.699		.001
	N	67	67	67	67	67	67
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.894**	.876**	.907**	.836**	.398**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	67	67	67	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

/VARIABLES=Y1\_1 Y1\_2 Y1\_3 Y1\_4 Y1\_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

#### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	67	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

## Lampiran 5. Uji Hipotesis

### Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.941**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.941**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
Y	Pearson Correlation	.932**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.826	1.00890

a. Predictors: (Constant), X2, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.684	2	423.342	415.902	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.145	64	1.018		
	Total	911.829	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.073	.515		2.084	.041
X1	.210	.083	.249	2.516	.014
X2	1.053	.143	.426	5.351	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## **ABSTRACT**

**MOH. NAUFAL ADAM. E2117021. THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT (X1) AND WORK ABILITY (X2) ON THE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT THE OFFICE OF EDUCATION, CULTURE, YOUTH AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE**

*The research aims to find out the effect of job involvement (X1) and work ability (X2) on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The results of the research indicate that the variables of job involvement (X1) and work ability (X2) in the first test simultaneously have a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province, which is shown by 0.746 or 74.6%. The second hypothesis testing shows that job involvement (X1) partially has a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province by 0.249 or 24.9%. The result of the third test signifies that the work ability (X2) partially has a positive and significant effect on the employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Office of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province indicated by 0.426 or 42.6%.*

**Keywords:** *job involvement, work ability, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*





## ABSTRAK

**MOH. NAUFAL ADAM. E2117021. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA (X1) DAN KEMAMPUAN KERJA (X2) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.746 atau 74,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.249 atau 24,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.426 atau 42,6%.

Kata kunci: keterlibatan kerja, kemampuan kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3173/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :


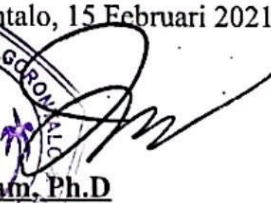
Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Naufal Adam  
NIM : E2117021  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 15 Februari 2021



Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104

+



**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**  
**DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAH RAGA**  
 KOMPLEKS PERKANTORAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO  
 Jln. Hl. Thayeb Mohamad Gobel Desa Tinelo Ayula Kec. Bulango Selatan Kab. Bone Bolango

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 420/DIKBUDPORA/2051 /SEK/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hifny Tegela, SE, MM  
 NIP : 19740404 200701 1 024  
 Jabatan : Sekretaris Dinas  
 Instansi : Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga  
 Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan kepada:

Nama : Mohammad Naufal Adam  
 NIM : E2117021  
 Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo"***

Demikian surat keterangan ini disampaikan, dan agar digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 7 Oktober 2021



Hifny Tegela, SE, MM  
 Pembina/ IV A

NIP. 19740404 200701 1 024





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0809/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MOHAMMAD NAUFAL ADAM  
NIM : E2117021  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 27%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 13 Oktober 2021

Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan

10/13/21, 3:43 PM

SKRIPSI\_MOH.NAUFAL ADAM.docx - E2117021



1634067389749\_SKRIPSI MOH NAUFAL ADAM.docx  
Oct 13, 2021  
13491 words / 89816 characters

E2117021

SKRIPSI\_MOH.NAUFAL ADAM.docx

## Sources Overview

27%

OVERALL SIMILARITY

1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	4%
2	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	2%
3	media.neliti.com	INTERNET	2%
4	susantimahmud962055636.wordpress.com	INTERNET	1%
5	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	INTERNET	1%
6	journal.umgo.ac.id	INTERNET	1%
7	www.fikom-unisan.ac.id	INTERNET	<1%
8	www.scribd.com	INTERNET	<1%
9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
10	agretino.blogspot.com	INTERNET	<1%
11	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
12	repo.darmajaya.ac.id	INTERNET	<1%
13	sugeng.lecturer.uin-malang.ac.id	INTERNET	<1%
14	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%
15	brainly.co.id	INTERNET	<1%
16	repository.umsu.ac.id	INTERNET	<1%
17	eprints.ums.ac.id	INTERNET	<1%
18	repository.uma.ac.id	INTERNET	<1%
19	journal.unj.ac.id	INTERNET	<1%
20	jimfeb.ub.ac.id	INTERNET	<1%
21	www.researchgate.net	INTERNET	<1%
22	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	SUBMITTED WORKS	<1%
			<1%

 repo.undiksha.ac.id	
 qis.stehis.ac.id	
 repository.upstegal.ac.id	
 www.sciencegate.app	

&lt;1%

&lt;1%

&lt;1%

&lt;1%

## Excluded search repositories:

- None

## Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

## Excluded sources:

- None

## CURRICULUM VITAE

*Nama* : Moh. Naufal Adam  
*T.T.L* : Gorontalo, 07 Oktober 1999  
*Alamat* : Jl. Bilinggata Kel. Dulomo Selatan  
*Agama* : Islam  
*Jenis Kelamin* : Laki-laki  
*Nim* : E2117021  
*Fakultas* : Ekonomi  
*Jurusan* : Manajemen  
*Perguruan Tinggi* : Universitas Ichsan Gorontalo



### PENDIDIKAN FORMAL

*Tahun 2005 – 2011 SDN 77 KOTA TENGAH*

*Tahun 2011 – 2014 SMP Negeri 3 Kota*

*Gorontalo*

*Tahun 2014- 2017 SMK Negeri 1 Gorontalo*

*Tahun 2017 – 2021 Universitas Ichsan*

*Gorontalo*