

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* PEGAWAI PADA KANTOR
PERTANAHAN KOTA GORONTALO**

OLEH

**PRITA DATUNSOLANG
E2118126**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH EVIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PEGAWAI PADA KANTOR
PERTANAHAN KOTA GORONTALO**

Oleh

PRITA DATUNSOLANG
E2118126

SKRIPSI

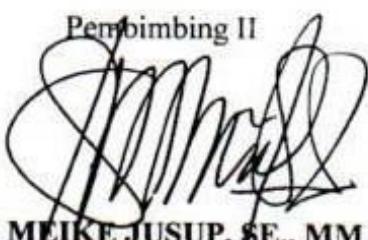
**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,.....2023**

Pembimbing I


SYAMSUL, SE., M.Si

NIDN: 0921108502

Pembimbing II


SRI MEIKE JUSUP, SE., MM

NIDN : 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH EVIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA GORONTALO

OLEH
PRITA DATUNSOLANG
E.21.181.26

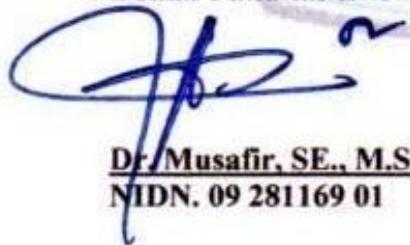
Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. POPPY MU'JIZAT, SE.,MM
(Ketua penguji)
2. SYAIFUL PAKAYA, SE., MM
(Anggota penguji)
3. BENNY RUMAMBIE, SE., MM
(Anggota penguji)
4. SYAMSUL, SE.,M,SI
(Pembimbing utama)
5. SRI MEIKE JUSUP, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)



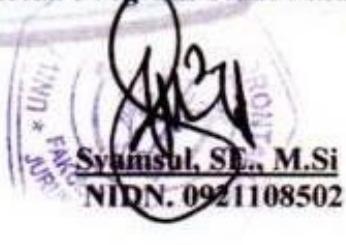
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi 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, 2023



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) 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, Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Sekaligus sebagai pembimbing I, Ibu Sri Meyke Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Dinas Kantor Pertanahan Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengujii dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat

bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 2023

Penulis,

(Prita Datunsolang)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

1. Allah SWT. Pencipta semesta alam yang memberikan saya hidup, rizki, dan berkah kesehatan agar saya dapat menyelesaikan sekolah di jenjang ini.
2. Kakek dan Nenek tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kalian. Ucapan terima kasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan kalian.
3. Papa Yadi Datunsolang dan Umi, Mama Isna Dilapanga dan Ayah, Tante Nelda Datunsolang dan Om Udin, Om Harmoko Datunsolang yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, terima kasih dan sayangku untuk kalian.
4. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo. Terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswa.
5. Pak Syamsul, SE., M.Si dan Ibu Sri Meyke Jusup, Se., MM, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
6. Pak Poppy Mu'jizat Se.Mm, Pak Syaiful Pakaya Se.Mm., Pak Benny 3 Rumambie Se.Mm, selaku Penguji 1, Penguji 2, dan Penguji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.
8. Ridho Fazri A. Sangadji yang senantiasa menemani, membantu, menyemangati saya dalam segala hal yang saya lakukan sampai di titik ini.

PERSEMAHAN :

**Skripsi ini adalah persembahan kecil saya
untuk Kakek dan Nenekku yaitu :
Kakek Hamidu Datunsolang dan
Nenek Hayati Dg. Pawewang...**

**Ketika dunia menutup pintunya pada saya,
papa dan mama membuka lengannya untuk
saya...**

Ketika orang-orang menutup telinga untuk

MOTTO :

**Apabila engkau berfikir untuk bangkit, bias jadi
engkau akan lebih dalam mengenal yang
namanya perjuangan...**

**Bergerak bersama mencapai tujuan adalah satu di
antara filosofi mahasiswa terbaik...**

***Kalau mimpi mu belum tercapai, jangan pernah
mengubah mimpi nya tapi ubahlah strateginya... .***

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSEMPAHAN	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
1.4.3 Manfaat Bagi Penelitian.....	8
1.4.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya.....	8
BAB II Kajian Pustaka, Hipotesis Dan Kerangka Pemikiran.....	9
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Efikasi Diri	9
2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	11
2.1.1.3 Indikator Efikasi Diri.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	17

2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	18
2.1.3.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	
.....	20
2.1.3.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian.....	28
3.2.1 Desain Penelitian	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	32
3.2.3.1 Populasi	32
3.2.3.2 Sampel	32
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	33
3.2.4.1 Jenis Data.....	33
3.2.4.2 Sumber Data	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	34
3.2.6.1 Uji Validasi.....	35
3.2.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.2.6.3 Konversi Data	37
3.2.7 Metode Analisis Data	38
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
1.1.1 Sejarah Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.....	42
1.1.2 Tugas dan Fungsi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo	42
1.1.3 Struktur Organisasi	43

1.2 Hasil Penelitian	44
1.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	44
1.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	46
1.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
1.2.4 Analisis Data Statistik.....	54
1.2.5 Pengujian Hipotesis	55
1.3 Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V PENUTUP.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN 1 KUISIONER/ANGKET PENELITIAN	75
LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL DAN DATA INTERVAL	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo	42
Gambar 4.2 Hubungan Antar Variabel Dan Pengaruh Langsung	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y).....	30
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	31
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Efikasi Diri (X1).....	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X2).....	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) ...	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Efikasi Diri (X1)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	52
Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh X1 Dan X2, Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	54

ABSTRAK

PRITA DATUNGSQLANG. E2118126. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,637 atau 63,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo yakni sebesar 0.251 atau 25,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo yakni sebesar 0.584 atau 58,4%.

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



ABSTRACT

PRITA DATUNGSLANG. E2118126. THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES AT THE GORONTALO CITY LAND OFFICE.

This research aims to determine the magnitude of the influence of self-efficacy and job satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior of Employees at the Gorontalo City Land Office. The method used in this research is a quantitative approach with descriptive presentation. The population determination and sampling technique used in this research used the Census method, the data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and documentation, and the analysis method used was the path analysis method.

The results of the first test show that the variables Self-efficacy (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior (Y) of employees at the Gorontalo City Land Office, namely 0.637 or 63.7%. The results of testing the second hypothesis show that self-efficacy (X1) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) of employees at the Gorontalo City Land Office, namely 0.251 or 25.1%. The results of the third test show that job satisfaction (X2) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (Y) of employees at the Gorontalo City Land Office, namely 0.584 or 58.4%.

Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam MSDM, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul. Hasil dari proses peningkatan kemampuan dan keterampilan itulah yang membentuk kualitas pegawai sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Dalam setiap organisasi, organisasi publik atau swasta adalah tempat atau tempat kerja organisasi akan berlangsung. Meskipun tidak dituntut untuk bersaing, akan tetapi hendaklah terus melakukan perubahan dan adaptif sebagaimana tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan fungsinya masing-masing. Pemerintah dalam penyelenggarannya tentu memberikan pengaruh yang mendasar dalam perubahan-perubahan penyelenggaraan pemerintahan.

Penyelenggaraan pemerintah yang baik tentu tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu

faktor terpenting dalam upaya perubahan yang berkaitan dengan sumber daya eksternal atau internal organisasi. Suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul.

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 sistem 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.

Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang timbul dari dalam diri pegawai tentunya tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi yaitu efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Sukanto & Gilang, (2018:65-66) faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah efikasi diri pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga dipertegas sebagaimana yang dikemukakan dari hasil penelitian Cipta, (2017:13) bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Mangkunegara (Rahmi, 2020:45) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Sedangkan, menurut Spears dan Jordon (Rahmi, 2020:46), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Selain dari faktor efikasi diri, juga terdapat faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagaimana yang dikemukakan oleh Dewi, (2016:112) bahwa apabila karyawan merasa puas maka tingkat kesadaran untuk membantu rekan kerja atau bekerja di luar tanggung jawab akan semakin

tinggi, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Sedangkan, menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi.

Kantor Pertanahan Kota Gorontalo adalah instansi vertikal Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo. Kantor Pertanahan Kota Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala yang memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi urusan pemerintahan di bidang agraria/ pertanahan dan tata ruang dalam menyelenggarakan pemerintahan negara di wilayahnya. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tugas dan fungsi organisasi maka sangatlah penting didukung dengan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Kepegawaian Kantor Pertanahan Kota Gorontalo ditemukan fenomena terkait dengan perilaku OCB, dimana perilaku sukarela pegawai dalam hal ini OCB di kantor belum ada penilaianya 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 dibeberapa bidang dan telah di SK kan, misalnya Kantor Pertanahan

Kota Gorontalo menggelar kegiatan yang melibatkan seluruh bagian, dimana pegawai pada setiap bidang harus terlibat dan saling membantu untuk mensukseskan kegiatan tersebut. Akan tetapi, masih terdapat juga pegawai yang telah di SK kan tidak turut berpartisipasi datau 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 belum tertanamkannya dalam diri pegawai terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam di Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.

Adanya gejala penurunan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai diduga disebabkan efikasi diri dan kepuasan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Gorontalo. Kurangnya efikasi diri yang dimiliki pegawai terlihat dari kemampuannya yang rendah dalam bekerja, kurang mampunya menyesuaikan diri pegawai dalam pekerjaannya, pengetahuan teknis yang terbatas, minimnya pengalaman pegawai. Selain itu, terapat pula kepuasan kerja pegawai yang rendah terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana tidak berikannya kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab, kemudian adanya pengawasan yang berlebihan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja, rekan kerja yang tidak mendukung membuat pegawai merasa tidak dipedulikan dan tidak di hargai, serta kondisi kerja yang kurang kondusif membuat pegawai tidak betah di kantor.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penting untuk dilakukan peneltian dengan judul **“Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota 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 efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh efikasi diri (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja(X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri (X1) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota 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 efikasi diri, kepuasan 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 Kantor Pertanahan Kota 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 diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel efikasi diri, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior*

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, HIPOTESIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Efikasi Diri

2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri atau *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri yang muncul dalam menyelesaikan / mengatasi berbagai situasi yang muncul dalam kehidupan. Percaya pada kemampuan Anda sendiri memengaruhi hasrat pribadi, dan semakin tinggi efikasi diri Anda, semakin rendah tingkat stres Anda. Selain itu, semakin tinggi kepercayaan diri terhadap kemampuan Anda, semakin kuat keputusan untuk melaksanakan tugas tersebut. Kepercayaan pada efisiensi mempengaruhi tingkat kesulitan dalam menjalankan tugas. Singkatnya, sangat mungkin untuk menentukan tidak hanya keberhasilan suatu pekerjaan, tetapi juga tingkat kepercayaan terhadap kemampuan pegawai untuk meningkatkan beban kerjanya. Definisi ini terkait dengan keputusan kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi masa depan. (Wastuti, 2018:74).

Menurut Robbins & Judge (Sitepu M. Tita, 2020), efikasi diri atau *Self Efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. *Self Efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Alwisol (2019), dalam Sitepu M. Tita (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat

berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (Rahmi, 2020:8) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Menurut Ngr et al. (Desiana, 2019:24) mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. *Self efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu.

Spears dan Jordon (Rahmi, 2020:12), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Bandura (Rahmi, 2020: 13) Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi aktivitas pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai akan berusaha melakukan kerja keras dengan rasa percaya diri, ketenangan dan kekhawatiran yang tinggi.

Menurut Bandura (Ardanti & Rahardja, 2017: 68) self-efficacy adalah kepercayaan pribadi tentang bagaimana Anda dapat menangani suatu masalah atau tindakan tergantung pada suasannya. Banyak orang tidak ingin melakukan sesuatu karena mereka merasa tidak memiliki cukup keterampilan. Orang menghindari situasi yang mereka rasa tidak cukup. Selain itu, kemanjuran diri memengaruhi pilihan tugas, situasi, kolega, berapa banyak usaha yang dihabiskan, dan berapa lama seseorang akan mencoba.

Pegawai dengan efikasi diri yang kurang baik maupun yang baik mempunyai perilaku yang berbeda. Menurut Gibson (Ardanti & Rahardja, 2017:74) perilaku pegawai yang berperilaku baik selalu positif dan terarah. Ketika mereka membutuhkan bantuan,

pegawai dengan kinerja yang baik mencari bantuan nyata, bukan bantuan emosional. Pada saat yang sama, pegawai yang berkinerja rendah hanya peduli pada masalah dan selalu berpikir bahwa pekerjaannya akan gagal atau mereka tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian efikasi diri sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Ardanti & Rahardja, 2017:79) :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery experience*)

Prestasi di masa lalu, sebagai sumber kinerja masa lalu, adalah variabel paling kuat dalam efikasi diri. Kinerja yang baik (masa lalu) meningkatkan ekspektasi efisiensi, sementara kegagalan menurunkan harga diri Keyakinan pada kemanjuran diri didasarkan pada pengalaman parsial tentang kesuksesan dan kegagalan. Keberhasilan yang sering akan meningkatkan efisiensi, dan kegagalan akan berdampak pada penurunan efikasi dirinya.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)

Teori sosial kognitif menjelaskan bahwa orang dapat belajar dengan mengamati perilaku orang lain. Orang dapat membentuk gambaran mental batin dari perilaku yang mereka amati, dan kemudian menggunakan representasi mental ini nanti. Belajar melalui model adalah bukti dari dimensi kehidupan yang tak terelakkan.

3. Persuasi Verbal(*Verbal Persuasion*)

Informasi lisan yang diberikan oleh orang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan Anda bahwa Anda dapat melakukan sesuatu. Ini juga akan memperkuat dan melemahkan self-efficacy, dampak dari sumber ini terbatas, tetapi dalam kondisi yang tepat, bujukan orang lain dapat berdampak sendiri. Situasinya adalah rasa percaya diri pada pemberi yang meyakinkan dan sifat asli dari apa yang dipuaskan.

4. Kondisi Psikologis (*Physiological State*).

Efikasi diri biasanya ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang rendah, sedangkan efisiensi yang rendah ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi. Emosi yang kuat, ketakutan, kecemasan, stres, dapat menurunkan efikasi diri. Namun, peningkatan emosi (tidak terlalu banyak) bisa berdampak pada dirinya sendiri.

2.1.1.3 Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan penilaian diri mengenai kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dilihat dari indikator berikut ini (Desiana, 2019:54):

1. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri
2. Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan
3. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri
4. Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
5. Pegawai merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
6. Merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai dalam memperoleh rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Ketika pegawai memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang pegawai pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) pegawai cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins (Aprililia, 2018: 20), kepuasan kerja adalah pandangan umum dari pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diyakini pegawai akan dia terima dan jumlah yang dia terima. Tentang gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, eksekutif, tanggung jawab dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat pegawai keluar yang tinggi (Nurisman,

2018:30). Kepuasan dengan pekerjaan adalah sikap khusus terhadap pekerjaan mereka. Sifat kepuasan kerja berarti Anda akan cenderung bertahan jika pekerjaan sudah puas dan akan pergi jika pekerjaan tidak memuaskan. (Edwin, 2012:4).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja akan menyebabkan kondisi kerja yang baik, dengan kondisi kerja yang baik akan mendorong pegawai memaksimalkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari 4 faktor (Nurisman, 2018:31-31) yaitu:

a. Kepribadian (*personality*)

Merupakan suatu sifat dasar seseorang terhadap perasaan, pemikiran dan bertingkah laku, sifat-sifat tersebut merupakan penentu bagaimana orang berfikir dan merasakan terhadap pekerjaannya atau terhadap kepuasan kerjanya.

Kepribadian adalah pola yang relatif abadi pikiran, emosi, dan perilaku yang menjadi ciri seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kepribadian pegawainya yang mana hal tersebut tidak dapat dirubah dengan cepat sehingga dibutuhkan peran serta atasan atau manager dalam mempengaruhinya. Himpunan relatif stabil atribut psikologis yang membedakan satu orang dari yang lain.

b. Nilai-Nilai (*Values*)

Values mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebab *value* mencerminkan keyakinan pegawai untuk mencapai hasil dari pekerjaannya dan bagaimana pegawai harus bertingkah laku dalam bekerja. Seseorang dengan *values* kerja ditandai dengan keyakinannya yang kuat untuk mengambil keputusan secara mandiri.

Dalam bekerja tidak memerlukan pengawasan yang ketat dari atasan serta memiliki kreatifitas dan menemukan caranya sendiri dalam memecahkan masalah, bekerja dengan orang yang berbeda-beda budaya menjadi motivasi penting.

c. Situasi Kerja (*The Work Situation*)

Merupakan sumber yang terpenting untuk mencapai Kepuasan Kerja. Situasi kerja dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang mengerjakan tugasnya (ketertarikan akan pekerjaan atau bosan terhadap pekerjaan), bagaimana mereka berinteraksi dengan *customer*, bawahan atau atasan, lingkungan sekitar tempat orang tersebut bekerja (kebisingan, keramaian dan suhu), bagaimana organisasi memperlakukan pegawainya dalam hal keamanan dalam bekerja (*job security*) yang diberikan, keadilan dalam pemberian gaji dan benefit.

d. Pengaruh Sosial (*social influence*)

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh sosial berupa pengaruh individu atau kelompok terhadap sikap dan perilaku seseorang. Rekan kerja, kelompok tempat orang tersebut berasal, budaya di tempat mereka tumbuh besar dan tempat mereka hidup merupakan hal-hal yang berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu dalam pengaruh sosial juga terdapat *compliance* yaitu bagaimana teknik agar orang lain mengikuti permintaan yang kita ajukan serta *obedience*

(kepatuhan) dimana individu berperilaku karena peraturan memiliki kekuatan yang kuat.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Lisdianti, 2015:32) terdapat 6 (enam) indikator yang dapat digunakan mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan dengan pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab

- b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil

Gaji dianggap adil jika didasarkan pada persyaratan pekerjaan, tingkat profesional tertentu, dan tingkat gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, yang akan mengarah pada kepuasan kerja

- c. Adanya Kesempatan Promosi

Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk maju dalam organisasi.

- d. Pengawasan yang Wajar

Atasan yang selalu memberi perintah atau instruksi dalam pekerjaannya mengenai metode pendekatan kepada bawahannya

- e. Rekan Kerja

Secara umum, serikat pekerja atau anggota tim adalah kepuasan kerja paling sederhana dari setiap pegawai. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan kepada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menguntungkan akan membuat Anda ingin bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan fisiknya untuk memuaskan pegawainya.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2.1.3.1 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 sistem pemberian imbalan dan efektif dalam mempromosikan organisasi(Nurafiah, 2019: 220).

Menurut Luthans (Huda, 2018) Definisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai “perilaku individu yang secara langsung atau tidak langsung mengatur dan menjalankan fungsi organisasi yang efektif melalui sistem penghargaan resmi”. Landasan individu dari karakter *Organizational Citizenship Behavior* mencerminkan karakteristik pegawai yang kolaboratif, suportif, peduli, dan tulus. Pandangan utamanya adalah bahwa pegawai terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pembalasan atas tindakan organisasi. Namun, yang lebih penting untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pegawai perlu merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan bahwa prosedur serta hasilnya adil. Selain peran tambahan atau "jabatan", kriteria utama lainnya adalah perlunya pilihan bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kebutuhan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk diatur oleh sistem penghargaan resmi organisasi (Huda, 2018).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesiskan *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*.

2.1.3.2 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 perusahaan yang mereka pegang untuk pegawai yang secara positif puas dan merasa nyaman dengan perusahaan tersebut.

2. Iklim perusahaan atau 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 perusahaan 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 perusahaan.

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

2.1.3.3 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Nurafiah, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Responden dalam penelitian ini sebanyak 74 orang pegawai yang diambil secara keseluruhan. Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba
2. Cipta, (2017) dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru SD Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 62 guru. Menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Hosniyah, (2013) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMP Swasta Se Kabupaten Pamekasan Madura. Teknik simple yang digunakan adalah *random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, dan cluster sampling*. Metode analisis menggunakan anaisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif

effikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya meningkatnya effikasi guru dan kepuasan kerja guru akan mempengaruhi meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

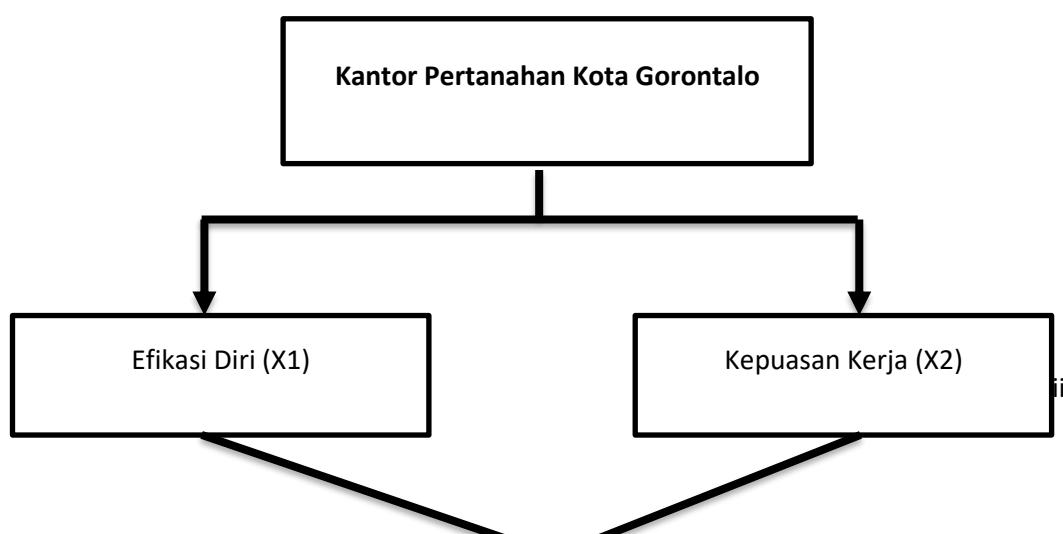
2.3. Kerangka Pemikiran

Efikasi diri atau *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri yang muncul dalam menyelesaikan / mengatasi berbagai situasi yang muncul dalam kehidupan. Percaya pada kemampuan Anda sendiri memengaruhi hasrat pribadi, dan semakin tinggi efikasi diri Anda, semakin rendah tingkat stres Anda. Selain itu, semakin tinggi kepercayaan diri terhadap kemampuan Anda, semakin kuat keputusan untuk melaksanakan tugas tersebut. Kepercayaan pada efisiensi mempengaruhi tingkat kesulitan dalam menjalankan tugas. Singkatnya, sangat mungkin untuk menentukan tidak hanya keberhasilan suatu pekerjaan, tetapi juga tingkat kepercayaan terhadap kemampuan pegawai untuk meningkatkan beban kerjanya. Definisi ini terkait dengan keputusan kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi masa depan. (Wastuti, 2018:74).

Ketika pegawai memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang pegawai pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Menurut Pradipta & Suwandana, (2019:2418) pegawai cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi.

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.

Oleh karena untuk lebih mengetahui arah penelitian, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

1. Efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota 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 efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

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 (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif 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 disebarluaskan 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 adalah 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 efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Efikasi diri (X1)	Penilaian Diri mengenai Kemampuan Pegawai	1. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri 2. Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan 3. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri 4. Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Pegawai merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja 6. Merasa pengalaman sebelumnya membantu pegawai dalam memperoleh rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan	Ordinal
Kepuasan Kerja (X2)	Ukuran kepuasan kerja	1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Gaji yang adil 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan yang wajar 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	Ordinal
Sumber Variabel: X1: Desiana, (2019:54) X2: Luthans (Lisdyantri, 2015:32)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	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 efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan 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

3.2.3.1 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 kesimpulanya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo yang terdiri dari 29 orang pegawai dengan berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 31 orang pegawai dengan status sebagai Non- Aparatur Sipil Negara (ASN). Sehingga jumlah populasi sebanyak 60 orang pegawai.

3.2.3.2 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, 2016:62).

Pengambilan sampel hendaknya mewakili karakteristik dari populasi, dimana tergantung dari cara penarikan atau penentuan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam

penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 orang pegawai ASN dan non-ASN pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

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

3.2.4.1 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 disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

3.2.4.2 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 Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
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.

3.2.6.1 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 (2016: 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 mengangkat 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.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

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

**Tabel 3.4
Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
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 : Riduan (2008:280).

3.2.6.2 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 nenghitung 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 di katakan *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

3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan 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 Successive 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

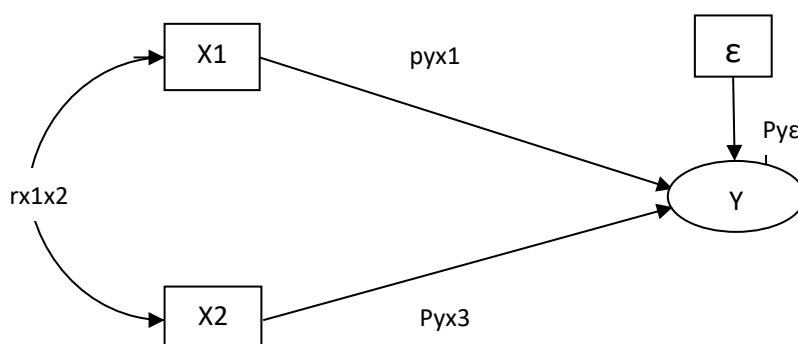
$$Skala\ (i) = \frac{Z_{riil}\ (i-1) - Z_{riil}\ (i)}{\text{Prop Kum}\ (i) - \text{Prop Kum}\ (i-1)}$$

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 apakah ada pengaruh efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pegawai, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan 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 :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X₁ : Efikasi diri

X₂ : kepuasan kerja

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

ϵ : 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 analysys*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁ dan X₂ tetapi ada variabel epsilon (ϵ) 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 analysys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

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

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \leftarrow X_1 Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}) ; \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

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

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 Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

Kantor Pertanahan Kota Gorontalo adalah instansi vertikal Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 4 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Kantor Pertanahan Kota Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala yang memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang bersangkutan

4.1.2 Tugas dan Fungsi Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

1. Subbagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha memiliki tugas memberikan pelayanan administrative kepada semua satuan organisasi Kantor Pertanahan, serta menyiapkan bahanbahan evaluasi kegiatan, penyusunan program, dan peraturan perundang – undangan.

2. Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan.

Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan mempunyai tugas melakukan survei, pengukuran dan pemetaan bidang tanah, ruang dan perairan, perapatan kerangka dasar, pengukuran batas kawasan/wilayah, pemetaan tematik dan

survei potensi tanah, penyiapan pembinaan surveyor berlisensi dan pejabat penilai tanah..

3. Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah

Seksi ini mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan penetapan Hak dalam rangka pemberian, perpanjangan dan pembaruan hak tanah, pengadaan tanah, perijinan, pendataan dan penertiban bekas tanah hak, pendaftaran, peralihan, pembebasan hak atas tanah serta pembinaan Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT).

4. Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan

Seksi ini mempunyai tugas menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan pengendalian pertanahan, pengelolaan tanah negara, tanah terlantar dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.

5. Seksi Sengketa, Konflik dan Perkasa

Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara terdiri dari:

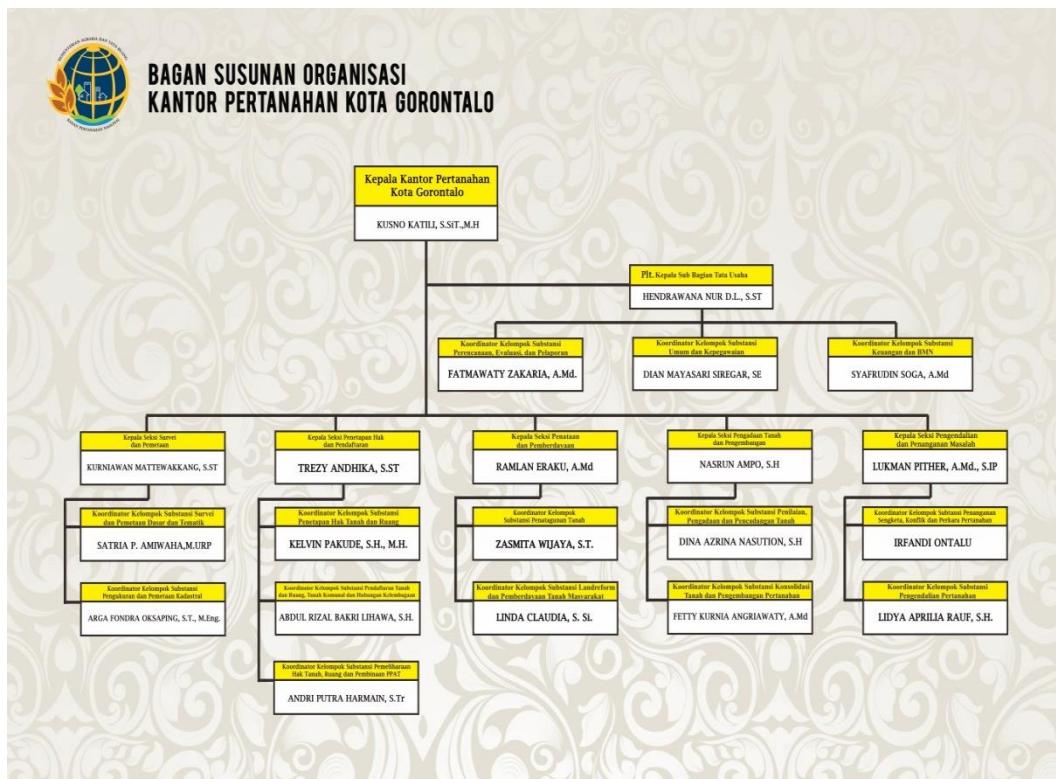
a. Subseksi Sengketa dan Konflik Pertanahan

Subseksi ini mempunyai tugas menyiapkan pengkajian hukum, sosial, budaya, ekonomi dan politik terhadap sengketa dan konflik pertanahan, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan/atau badan hukum dengan tanah, pelaksanaan alternative penyelesaian sengketa melalui mediasi, fasilitasi, dan koordinasi penanganan sengketa dan konflik.

b. Subseksi Perkara Pertanahan

Subseksi ini mempunyai tugas menyiapkan penanganan dan penyelesaian perkara, koordinasi penanganan perkara, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan/atau badan hukum dengan tanah sebagai pelaksanaan putusan lembaga peradilan

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota 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	34	56.7
Perempuan	26	43.3
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 56,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 43,3%, 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 (%)
25 - 30 Tahun	4	6.7
31 - 35 Tahun	11	18.3
36 - 40 Tahun	20	33.3
41 - 45 Tahun	15	25.0
di atas 45 Tahun	10	16.7
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 25-30 Tahun sebanyak 4 orang atau 6,7%, responden yang berumur 31-35 Tahun sebanyak 11 orang atau 18,3%, responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 20 orang atau 33,3%, responden yang berumur 41-45 tahun sebanyak 15 orang atau 25,0%, responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 36 – 40 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

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	6	10.0
Diploma	9	15.0
Sarjana (S1)	43	71.7
Magsiter (S2)	2	3.3
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 6 orang atau 10%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang atau 15%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 43 orang atau 71,7%. Responden dengan tingkat pendidikan S2/Magister sebanyak 2 orang atau 3,3%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana (S1).

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	2	3.3
1 - 2 Tahun	8	13.3
3 - 4 Tahun	17	28.3
5 Tahun ke atas	33	55.0
Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah di bawah 1 tahun sebanyak 2 orang atau 3,3%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 8 orang atau 13,3%, responden yang memiliki masa kerja selama 3-4 tahun sebanyak 17 orang atau 28,3%, dan responden yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 60 orang atau 55%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 60 = 300$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 60 = 60$

Rentang skala : $\frac{300-60}{5} = 48$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
60 - 108	Sangat Rendah
109 - 157	Rendah
158 - 206	Sedang
207 - 255	Tinggi
256 - 304	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 60 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Efikasi diri

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Efikasi diri (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	3	6	5.0	0	0	0.0	3	6	5.0
3	4	12	6.7	3	9	5.0	3	12	5.0
4	7	28	11.7	12	48	20.0	5	28	8.3
5	46	230	76.7	45	225	75.0	49	230	81.7
Σ	60	276	100	60	282	100	60	276	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1.7	1	1	1.7	0	0	0.0
2	2	4	3.3	2	4	3.3	2	4	3.3
3	6	18	10.0	5	15	8.3	4	12	6.7
4	9	36	15.0	8	32	13.3	12	48	20.0
5	42	210	70.0	44	220	73.3	42	210	70.0
Σ	60	269	100	60	272	100	60	274	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel efikasi diri yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 276, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 282, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 276, item pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 269, item pernyataan X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 272 dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 274. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan ataupun melaksanakan pekerjaan dengan baik

2) Kepuasan kerja

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan 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	3	3	5.0
2	0	0	0.0	1	2	1.7	3	6	5.0
3	6	18	10.0	9	27	15.0	5	15	8.3
4	10	40	16.7	10	40	16.7	12	48	20.0
5	44	220	73.3	40	200	66.7	37	185	61.7
Σ	60	278	100.0	60	269	100.0	60	257	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	3.3	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.7	1	2	1.7	1	2	1.7
3	8	24	13.3	8	24	13.3	9	27	15.0
4	16	64	26.7	17	68	28.3	10	40	16.7
5	33	165	55.0	34	170	56.7	40	200	66.7
Σ	60	257	100	60	264	100	60	269	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 278, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 269, pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 257, pernyataan X2.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 257, pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 264, dan pernyataan X2.6 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 269. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir semua pegawai yang bekerja merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (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	1	1	1.7	0	0	0.0	3	3	5.0
2	3	6	5.0	3	6	5.0	2	4	3.3
3	6	18	10.0	8	24	13.3	9	27	15.0
4	10	40	16.7	11	44	18.3	11	44	18.3
5	40	200	66.7	38	190	63.3	35	175	58.3
Σ	60	265	100	60	264	100	60	253	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.7
3	2	6	3.3	4	12	6.7
4	17	68	28.3	8	32	13.3
5	41	205	68.3	47	235	78.3
Σ	60	279	100	60	281	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 60 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 265, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 264, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 253, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 279, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor

sebesar 281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat tinggi

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 60 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi diri

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efikasi diri (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,635	0,254	Valid	0,657	> 0,6 = reliable
X1-2	0,573	0,254	Valid		
X1-3	0,594	0,254	Valid		
X1-4	0,632	0,254	Valid		
X1-5	0,660	0,254	Valid		
X1-6	0,565	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,254) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,657 $>$ 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel efikasi diri adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

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

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X2)

Item	Uji Validitas	Uji Reliabilitas

	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,560	0,254	Valid	0,629	> 0,6 = reliable
X2-2	0,757	0,254	Valid		
X2-3	0,593	0,254	Valid		
X2-4	0,613	0,254	Valid		
X2-5	0,306	0,254	Valid		
X2-6	0,757	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,254) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,629 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan 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	0,713	0,254	Valid	0,703	> 0,6 =

Y1-2	0,761	0,254	Valid		reliable
Y1-3	0,733	0,254	Valid		
Y1-4	0,668	0,254	Valid		
Y1-5	0,551	0,254	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

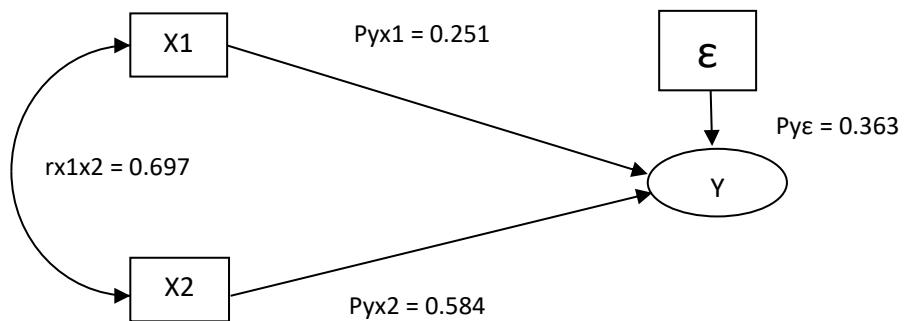
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,254) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,703 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Kantor Pertanahan Kota 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:

$$Y = 0,251X_1 + 0,584X_2 + 0,363\epsilon$$

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



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara efikasi diri (X1) dengan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,697 dengan tingkat hubungan tinggi atau kuat (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh efikasi diri (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,251 atau 25,1%, dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai sebesar 0,584 atau 59,4%.

Pengaruh simultan efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,637 atau 63,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,363 atau 36,3% di pengaruh 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* (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	Total	
X1	0.251	0.251	25,1%	
X2	0.584	0.584	58,4%	

E	0.363	0.363	36,3%	
X1 dan X2				0.637 (63,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Efikasi diri (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 27.053 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,160 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.053 > 3,160$) 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 efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo, dapat diterima.

- 2) Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh efikasi diri (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,251 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 efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo, dapat diterima.

- 3) Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,584 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 kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Efikasi diri (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.

Besarnya pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Pertanahan Kota Gorontalo, dimana bila efikasi diri dan kepuasan kerja dari setiap pegawai dinaikkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan meningkat.

Penelitian ini menggambarkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di Kantor Pertanahan Kota Gorontalo. Efikasi diri, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, diyakini menjadi pendorong utama dalam mendorong perilaku kewarganegaraan organisasional. Pegawai yang percaya pada kemampuan dirinya cenderung lebih aktif dalam memberikan kontribusi positif kepada organisasi, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi aktif dalam inisiatif organisasional. Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran krusial, karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang positif.

Dalam konteks Kantor Pertanahan Kota Gorontalo, temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara keyakinan diri pegawai terhadap kemampuannya dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB. Kepercayaan pegawai pada diri sendiri memberikan dasar untuk keterlibatan positif dalam tugas-tugas organisasional, sementara kepuasan kerja memberikan motivasi tambahan untuk berkontribusi secara lebih aktif dan bermakna. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini dapat membantu manajemen dalam mengembangkan strategi yang mendukung pertumbuhan dan efektivitas organisasi melalui peningkatan OCB pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara positif berhubungan dengan tingginya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dan terpenuhi dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, imbalan, dan peluang pengembangan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasional yang lebih tinggi, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta atau terlibat aktif dalam kegiatan organisasional. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan kondisi psikologis yang mendukung motivasi intrinsik dan keterlibatan yang positif dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya kesadaran diri dari pegawai dalam membantu rekan kerja tanpa diminta, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasional, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi pendorong utama *Organizational Citizenship Behavior*. Pegawai yang merasa terpenuhi dengan pekerjaan mereka lebih mungkin terlibat secara sukarela dalam aktivitas-aktivitas yang mendukung tujuan organisasi, menciptakan atmosfer kerja yang kolaboratif dan produktif. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dianggap sebagai strategi yang relevan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang mempromosikan OCB dan kontribusi positif terhadap keseluruhan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Rahmi, 2020:8) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Sedangkan, menurut Ngr et al. (Desiana, 2019:24) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yaitu seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. *Self efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu.

Menurut Robbins (Aprillia, 2018: 20), kepuasan kerja adalah pandangan umum dari pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diyakini pegawai akan dia terima dan jumlah yang dia terima. Tentang gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, eksekutif, tanggung jawab dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat pegawai keluar yang tinggi (Nurisman, 2018:30). Kepuasan dengan pekerjaan adalah sikap khusus terhadap pekerjaan mereka. Sifat kepuasan kerja berarti Anda akan cenderung bertahan jika pekerjaan sudah puas dan akan pergi jika pekerjaan tidak memuaskan. (Edwin, 2012:4).

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hosniyah, (2013) dimana dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif effikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB). Artinya meningkatnya effikasi guru dan kepuasan kerja guru akan mempengaruhi meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2) Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.

Besarnya pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo, dimana bila efikasi diri ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan meningkat. Ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Selain itu, variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel kepuasan kerja pegawai.

Rendahnya efikasi diri dalam lingkungan kerja Kantor Pertanahan Kota Gorontalo dapat diatribusikan pada masih adanya sejumlah pegawai yang mengalami ketidakpercayaan diri dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Hal ini menjadi lebih jelas melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang diinisiasi oleh Kantor Pertanahan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan tingkat kepercayaan diri pegawai, dan metodenya mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan umum yang diselenggarakan setiap akhir bulan di kantor tersebut. Walaupun sebagian besar responden memberikan tanggapan yang menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, perlu diingat bahwa kondisi psikologis pegawai dapat berubah seiring waktu. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan pemantauan dan evaluasi efektivitas program pelatihan untuk memastikan bahwa upaya tersebut benar-benar memberikan dampak positif dalam meningkatkan efikasi diri pegawai.

Pelaksanaan program pelatihan oleh Kantor Pertanahan Kota Gorontalo menjadi bukti komitmen dalam memperbaiki tingkat efikasi diri pegawai. Dengan menyediakan pelatihan yang berfokus pada aspek pekerjaan dan pengembangan rohaniah, kantor tersebut berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional dan spiritual pegawainya. Pentingnya penguatan efikasi diri dalam konteks pekerjaan diperkuat oleh inisiatif ini, yang dapat menghasilkan pegawai yang lebih percaya diri dan berdaya, serta memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun secara umum, tanggapan responden menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, perlu diingat bahwa hal tersebut tidak selalu bersifat konstan karena kondisi psikologis pegawai dapat berubah sewaktu-waktu. Meski banyak responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap kepercayaan diri mereka, faktor-faktor dinamis, seperti tekanan kerja, perubahan lingkungan kerja, atau masalah pribadi, dapat memberikan dampak pada tingkat kepercayaan diri pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kepercayaan diri pegawai menjadi penting dalam memastikan konsistensi dan stabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain itu, analisis karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menyoroti bahwa masih ada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Hal ini menandakan adanya variasi dalam tingkat pendidikan di antara responden, yang dapat memengaruhi persepsi dan tingkat kepercayaan diri mereka terkait pelaksanaan pekerjaan. Pendidikan yang lebih rendah, seperti SMA/SMK, dapat menciptakan rasa kurang percaya diri terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, perlunya perhatian khusus dalam memberikan dukungan dan pelatihan kepada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah untuk meningkatkan kepercayaan diri

mereka dan memastikan bahwa setiap anggota tim merasa mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (Ardanti & Rahardja, 2017:74) perilaku pegawai yang berperilaku baik selalu positif dan terarah. Ketika mereka membutuhkan bantuan, pegawai dengan kinerja yang baik mencari bantuan nyata, bukan bantuan emosional. Pada saat yang sama, pegawai yang berkinerja rendah hanya peduli pada masalah dan selalu berpikir bahwa pekerjaannya akan gagal atau mereka tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Hal ini selaras dengan pendapat Quick dan Nelson (Hosniyah, 2013) yang mengatakan Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB. Lebih lanjut Quick dan Nelson memaknai effikasi diri sebagai sikap positif, sebagaimana disampaikan bahwa seseorang yang fokus pada aspek positif tentang dirinya, orang lain, dan pekerjaan secara umum dikatakan memiliki sikap positif.

Menurut Bandura (Hosniyah, 2013) menjelaskan bahwa: "*Efficacy beliefs affect self-motivation and action through their impact on goals and aspiration. It is partly on the basis of efficacy beliefs that people choose what goals challenges to undertake, how much effort to invest in the endeavor, and how long to persevere in the past of difficulties*". Disini ditegaskan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri akan berpengaruh terhadap motivasi diri dan upaya pencapaian tujuan serta aspirasi. Hal ini merupakan bagian yang didasarkan pada keyakinan seseorang terhadap keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab, seberapa besar upaya yang dilakukan, dan berapa lama bertahan dalam kesulitan yang dihadapi.

Menurut Colquitt (Hosniyah, 2013), “*self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to behaviors required for task success*”. Colquitt memaknai effikasi diri sebagai sebuah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan berhasil. Sedangkan menurut Kinicki dan Fugate (Hosniyah, 2013).

menyatakan, “*self-efficacy is a person's belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task*”. Effikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap peluang dirinya untuk berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. Berikut adalah mekanisme terbentuknya effikasi diri yang selanjutnya mengantarkan individu pada kesuksesan atau kegagalan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cipta, (2017) yang mengemukakan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Hosniyah (2013) yang mengemukakan terdapat pengaruh langsung positif effikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya meningkatnya effikasi guru dan kepuasan kerja guru akan mempengaruhi meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3) Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Kantor Pertanahanan Kota Gorontalo, dimana bila kepuasan kerja ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan meningkat. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior pegawai. Selain itu, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan efikasi diri.

Kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang ditunjukkan oleh pegawai di Kantor Pertanahan Kota Gorontalo menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara positif keterlibatan pegawai dalam perilaku yang melebihi tuntutan pekerjaan formal mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar kondisi internal yang dialami oleh pegawai, tetapi juga memiliki dampak nyata pada kualitas pelayanan dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas administratif. Adanya pemahaman dan keseimbangan antara harapan pegawai dengan kenyataan di tempat kerja, serta dukungan dan motivasi yang diberikan oleh atasan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi lebih, bahkan melampaui tugas-tugas rutin mereka. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi indikator penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung OCB, yang pada gilirannya dapat memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya kepuasan kerja pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo juga tercermin dalam kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Responsif dan berdedikasi, pegawai di kantor ini tidak hanya menjalankan tugas administratif mereka dengan baik, tetapi juga memberikan pelayanan yang maksimal dalam menangani permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Faktor-faktor seperti keadilan, pemeliharaan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan, dan pemberian motivasi dari atasan, semuanya berkontribusi dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja. Dengan memperhatikan dan memelihara kepuasan kerja pegawai, Kantor Pertanahan Kota Gorontalo dapat terus memotivasi para pegawai untuk

berperan aktif dalam OCB, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada reputasi dan efektivitas organisasi mereka.

Kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Gorontalo juga dapat terindikasi melalui karakteristik demografis responden. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor tersebut memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Kondisi ini menimbulkan implikasi bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Keberadaan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga dapat mencerminkan kebijakan rekrutmen yang selektif, di mana kantor tersebut mungkin lebih memilih calon pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi untuk memastikan kualitas dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Pertanahan Kota Gorontalo memiliki usia yang tergolong muda, sementara sebagian besar dari mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Kombinasi usia yang muda dan pengalaman kerja yang lama dapat menciptakan keadaan di mana pegawai memiliki keterampilan yang terkini dan up-to-date, sekaligus memiliki pengalaman yang memperkaya pemahaman mereka terhadap dinamika pekerjaan. Pemahaman dan pengalaman ini kemungkinan besar berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebagaimana tercermin dalam distribusi jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi.

Hasil distribusi jawaban responden yang cenderung berada pada kategori tinggi memberikan gambaran bahwa kombinasi karakteristik demografis seperti tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja dapat menjadi faktor penentu dalam membentuk

tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, pemahaman mendalam terhadap profil demografis pegawai dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik dan strategi pengembangan pegawai yang lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (Sukanto, 2018) yang menyebutkan bahwa, "*job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or job*" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Oleh karena itu sudah menjadi tugas para pimpinan untuk menciptakan kepuasan kerja terhadap pegawai. Karena dengan adanya kepuasan kerja dapat membuat susanana kerja yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (Nurafiah, 2019) Pada umumnya pekerja merasa puas apabila mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yangberharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkannya. Sedangkan menurut Porter dan Lawler menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidak puasan dengan pekerjaannya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan ketika pegawai memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang pegawai pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjannya akan tetapi terkadang

kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Selain itu, Pradipta & Suwandana, (2019:2418) pegawai cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Berkaitan dengan sikap ini Colquitt (Hosniyah, 2013) menjelaskan bahwa Pegawai yang puas cenderung semakin meningkatkan frekuensi perilaku “*extra mile*” untuk membantu rekan kerja dan organisasi mereka. Perasaan positif meningkatkan kecenderungan mereka dalam berinteraksi secara sportif untuk membantu sesama pekerja maupun contoh-contoh perilaku citizen lainnya. Pendapat senada disampaikan oleh Robbins (2013: 118), memandang kepuasan kerja sebagai faktor utama dari perilaku OCB pegawai. Pegawai yang puas memiliki argumentasi positif tentang organisasi, membantu rekan sekerja, melampaui perilaku yang diharapkan, yang mungkin sebagai balasan terbaik atas pengalaman positif yang dirasakan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurafiah, dkk (2019) yang mengemukakan bahwa kepuasan 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. Efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo.
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Pertanahan Kota Gorontalo dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar memperhatikan efikasi diri pegawai, karena pengaruhnya yang rendah terhadap OCB, dengan cara menempatkan pegawai pada bidang atau sesuai keahliannya, membekali pengetahuan teknis terkait pekerjaannya dengan memberikan pelatihan, dan meningkatkan pengalaman kerja pegawai.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Pertanahan Kota Gorontalo untuk tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi, dengan cara pemberian gaji yang adil, adanya

kesempatan untuk di promosikan, diawasi secara wajar ketika bekerja, mempererat hubungan antar pegawai, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meneliti variabel lain seperti *Perceived Organizational Support* dan komitmen organisasi (Musyafidah, 2018).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(3), 1-11.
- Budiyanto, M.T, Eko, 2013, Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya. Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu
- 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.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Dewi, & Suwandana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9). 5643-5670
- Edwin. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Lion Wings. *Binus University Repository*, 1-62.
- 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.

Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE

Hosniyah. (2013). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Smp Swasta Se Kabupaten Pamekasan Madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1). 666-677

Kencanawati, A.A.M. (2014). Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan keeja memengaruhi organizational citizenship behavior pada PT. (BPR) Cahaya Bina Putra Kerobokan Badung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (1) : 44-45.

Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30-38.

Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bprs Pnm Binama Semarang)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam . Salatiga: <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/>.

Nurafia, Syamsuddoha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 216-226.

Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.

Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409-2438.

Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 56-62.

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.

Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Rohayati, Ai. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Study & Management Research*. 11 (1) : 20-38

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

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.

Wastuti, S. N. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.

Lampiran 1 : Kuisioner/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 kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/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.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Kantor Pertanahanan Kota 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 ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responen:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTA/SMK/MA

b. DIPLOMA

c. S1

d. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

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:

Peryataan	Skor
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

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Efikasi Diri (X1)

1. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya:
 - a. Selalu dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya
 - b. Sering dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kemampuan dirinya
 - d. Jarang sesuai dengan kemampuan dirinya
 - e. Tidak pernah sesuai dengan kemampuan dirinya
2. Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan:
 - a. Selalu mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - b. Sering mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - d. Jarang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
3. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspetasi diri
 - a. Selalu memenuhi ekspetasi diri
 - b. Sering memenuhi ekspetasi diri
 - c. Kadang-kadang memenuhi ekspetasi diri
 - d. Jarang memenuhi ekspetasi diri
 - e. Tidak pernah memenuhi ekspetasi diri
4. Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan:
 - a. Selalu mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
5. Pegawai merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
 - a. Selalu memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
 - b. Sering memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
 - d. Jarang memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
6. Pegawai merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai
 - a. Selalu merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai
 - b. Sering merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai
 - c. Kadang-kadang merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai
 - d. Jarang merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai
 - e. Tidak pernah merasa pengalamannya sebelumnya membantu pegawai

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai
 - a. Selalu sesuai dengan harapan pegawai
 - b. Sering sesuai dengan harapan pegawai
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan harapan pegawai
 - d. Jarang sesuai dengan harapan pegawai
 - e. Tidak pernah sesuai dengan harapan pegawai
2. Kantor tempat bekerja telah memberikan gaji yang adil
 - a. Selalu memberikan gaji yang adil
 - b. Sering memberikan gaji yang adil
 - c. Kadang-kadang memberikan gaji yang adil
 - d. Jarang memberikan gaji yang adil
 - e. Tidak pernah memberikan gaji yang adil
3. Kantor tempat bekerja memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
 - a. Selalu memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
 - b. Sering memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
 - d. Jarang memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
4. Kantor melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
 - a. Selalu melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
 - b. Sering melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
 - c. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
 - d. Jarang melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
 - e. Tidak pernah melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
5. Memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - A. Selalu memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - B. Sering memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - C. Kadang-kadang memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - D. Jarang memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - E. Tidak pernah memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
6. Kondisi kerja di tempat kerja membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - a. Selalu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - b. Sering membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - c. Kadang-kadang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - d. Jarang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - e. Tidak pernah membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan

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 memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
 - a. Selalu memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
 - b. Sering memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
 - d. Jarang memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
 - e. Tidak pernah memiliki perilaku toleransi pada rekan kerja di dalam kantor
4. Pegawai terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
 - a. Selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
 - b. Sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
 - c. Kadang-kadang terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
 - d. Jarang terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
 - e. Tidak pernah terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi
5. Pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor
 - a. Selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor
 - b. Sering mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor
 - c. Kadang-kadang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor
 - d. Jarang mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor
 - e. Tidak pernah mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di kantor

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Efikasi diri (X1)

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X2
1	5	5	5	5	4	5	29
2	5	5	5	5	3	5	28
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	5	5	5	4	5	29
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	5	4	5	5	29
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	3	5	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30

24	3	3	3	4	4	3	20
25	5	3	5	5	5	3	26
26	5	4	4	5	5	4	27
27	5	4	4	4	5	4	26
28	3	5	5	3	4	5	25
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	3	4	3	5	24
31	5	5	5	3	3	5	26
32	5	5	2	5	4	5	26
33	4	4	1	3	5	4	21
34	5	3	3	3	5	3	22
35	4	3	5	3	4	3	22
36	5	5	4	5	4	5	28
37	5	5	5	3	3	5	26
38	5	5	1	4	5	5	25
39	3	2	4	4	5	2	20
40	3	4	5	5	5	4	26
41	3	5	4	5	5	5	27
42	5	5	4	4	3	5	26
43	4	3	5	4	4	3	23
44	4	4	2	4	5	4	23
45	4	4	1	5	4	4	22
46	4	5	2	3	5	5	24
47	5	5	3	2	2	5	22
48	5	3	5	3	3	3	22

49	5	4	5	1	5	4	24
50	5	4	5	1	4	4	23
51	5	5	5	5	3	5	28
52	3	4	3	5	5	4	24
53	5	5	4	4	5	5	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	3	4	4	4	3	22
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	3	4	5	5	3	25
58	5	3	4	4	4	3	23
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30

Data Interval Variabel Efikasi diri (X1)

Successive Interval						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
3.870	4.004	2.592	3.014	4.325	4.004	21.808
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	3.014	5.487	5.199	28.028
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
5.283	5.199	3.846	4.182	4.325	5.199	28.033
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195

3.000	3.252	1.975	3.014	4.325	3.252	18.818
5.283	3.252	3.846	4.182	5.487	3.252	25.302
5.283	4.004	2.592	4.182	5.487	4.004	25.550
5.283	4.004	2.592	3.014	5.487	4.004	24.383
3.000	5.199	3.846	2.184	4.325	5.199	23.752
3.870	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	25.366
3.870	5.199	1.975	3.014	3.368	5.199	22.625
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.579	4.182	4.325	5.199	25.766
3.870	4.004	1.000	2.184	5.487	4.004	20.548
5.283	3.252	1.975	2.184	5.487	3.252	21.433
3.870	3.252	3.846	2.184	4.325	3.252	20.729
5.283	5.199	2.592	4.182	4.325	5.199	26.778
5.283	5.199	3.846	2.184	3.368	5.199	25.079
5.283	5.199	1.000	3.014	5.487	5.199	25.182
3.000	2.000	2.592	3.014	5.487	2.000	18.093
3.000	4.004	3.846	4.182	5.487	4.004	24.522
3.000	5.199	2.592	4.182	5.487	5.199	25.658
5.283	5.199	2.592	3.014	3.368	5.199	24.655
3.870	3.252	3.846	3.014	4.325	3.252	21.559
3.870	4.004	1.579	3.014	5.487	4.004	21.958
3.870	4.004	1.000	4.182	4.325	4.004	21.383
3.870	5.199	1.579	2.184	5.487	5.199	23.518
5.283	5.199	1.975	1.468	2.000	5.199	21.124
5.283	3.252	3.846	2.184	3.368	3.252	21.185
5.283	4.004	3.846	1.000	5.487	4.004	23.623
5.283	4.004	3.846	1.000	4.325	4.004	22.461

5.283	5.199	3.846	4.182	3.368	5.199	27.076
3.000	4.004	1.975	4.182	5.487	4.004	22.651
5.283	5.199	2.592	3.014	5.487	5.199	26.774
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
3.870	3.252	2.592	3.014	4.325	3.252	20.305
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	3.252	2.592	4.182	5.487	3.252	24.048
5.283	3.252	2.592	3.014	4.325	3.252	21.718
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195
5.283	5.199	3.846	4.182	5.487	5.199	29.195

Data Ordinal Variabel Kepuasan kerja (X2)

No. Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30

23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	4	4	28
25	5	5	3	5	5	5	28
26	5	4	2	5	5	5	26
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	4	5	4	3	4	25
29	5	4	5	5	3	5	27
30	4	4	4	5	2	5	24
31	3	4	4	5	3	4	23
32	3	5	5	5	4	4	26
33	2	5	3	5	1	3	19
34	5	5	2	2	5	2	21
35	5	5	5	3	4	5	27
36	5	5	4	4	4	5	27
37	5	3	5	4	5	5	27
38	4	4	5	5	3	5	26
39	4	4	5	3	3	5	24
40	2	4	5	4	2	4	21
41	3	5	5	5	4	4	26
42	3	5	5	4	4	5	26
43	2	5	5	5	5	3	25
44	5	5	5	4	5	2	26
45	5	4	5	4	5	3	26
46	4	5	4	3	5	4	25
47	4	5	4	3	5	5	26

48	4	3	3	1	4	5	20
49	5	4	2	3	5	4	23
50	5	3	5	2	5	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	5	5	5	5	4	28
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	5	3	5	5	27
55	5	5	5	5	5	3	28
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30

Data Interval Variabel Kepuasan kerja (X2)

4.573	5.046	3.995	4.182	2.777	2.716	23.289
4.573	5.046	2.128	4.182	4.063	4.114	24.106
4.573	3.542	1.695	4.182	4.063	4.114	22.168
4.573	3.542	3.995	2.886	2.777	2.716	20.489
4.573	3.542	3.995	2.886	2.228	2.716	19.940
4.573	3.542	3.995	4.182	2.228	4.114	22.633
3.138	3.542	2.594	4.182	1.607	4.114	19.177
2.627	3.542	2.594	4.182	2.228	2.716	17.890
2.627	5.046	3.995	4.182	2.777	2.716	21.343
2.000	5.046	2.128	4.182	1.000	2.032	16.388
4.573	5.046	1.695	1.607	4.063	1.607	18.590
4.573	5.046	3.995	2.193	2.777	4.114	22.698
4.573	5.046	2.594	2.886	2.777	4.114	21.990
4.573	2.695	3.995	2.886	4.063	4.114	22.325
3.138	3.542	3.995	4.182	2.228	4.114	21.198
3.138	3.542	3.995	2.193	2.228	4.114	19.210
2.000	3.542	3.995	2.886	1.607	2.716	16.746
2.627	5.046	3.995	4.182	2.777	2.716	21.343
2.627	5.046	3.995	2.886	2.777	4.114	21.445
2.000	5.046	3.995	4.182	4.063	2.032	21.317
4.573	5.046	3.995	2.886	4.063	1.607	22.169
4.573	3.542	3.995	2.886	4.063	2.032	21.090
3.138	5.046	2.594	2.193	4.063	2.716	19.750
3.138	5.046	2.594	2.193	4.063	4.114	21.148
3.138	2.695	2.128	1.000	2.777	4.114	15.852
4.573	3.542	1.695	2.193	4.063	2.716	18.782
4.573	2.695	3.995	1.607	4.063	2.716	19.648

4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
3.138	5.046	3.995	4.182	4.063	2.716	23.139
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
4.573	3.542	3.995	2.193	4.063	4.114	22.480
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	2.032	23.890
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972
4.573	5.046	3.995	4.182	4.063	4.114	25.972

Data Ordinal Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

No. Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25

23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21

48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	5	21
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	4	4	22
60	5	4	5	3	3	20

Data Interval Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Successive Interval					Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	3.518	21.932
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374

4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	2.789	2.023	4.194	2.890	16.044
4.148	3.427	2.023	5.780	3.518	18.896
4.148	4.726	2.565	5.780	4.960	22.179
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.973
2.828	2.789	2.565	4.194	4.960	17.335
2.828	2.789	3.760	4.194	4.960	18.530
2.205	3.427	3.760	5.780	3.518	18.690
1.695	4.726	3.760	4.194	3.518	17.893
1.000	3.427	2.565	4.194	3.518	14.703
2.205	2.789	2.565	4.194	4.960	16.712
2.828	2.000	2.565	4.194	4.960	16.546
4.148	2.000	2.565	5.780	2.890	17.383
2.828	3.427	2.565	5.780	3.518	18.117
2.205	3.427	2.023	5.780	4.960	18.395
1.695	3.427	1.000	5.780	4.960	16.862
4.148	4.726	2.023	3.000	4.960	18.857
2.205	4.726	1.000	4.194	4.960	17.085
2.828	2.789	2.023	4.194	2.890	14.724
1.695	2.789	1.525	4.194	3.518	13.720
2.205	4.726	1.525	4.194	4.960	17.610
2.205	2.789	2.023	4.194	4.960	16.171
2.828	3.427	2.023	5.780	4.960	19.018
4.148	4.726	1.000	5.780	4.960	20.614
4.148	4.726	2.023	5.780	4.960	21.638
4.148	2.789	2.023	5.780	4.960	19.700
4.148	2.000	2.565	4.194	2.000	14.906

2.828	4.726	3.760	5.780	4.960	22.054
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	3.427	2.565	4.194	4.960	17.973
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
2.828	3.427	3.760	4.194	4.960	19.168
4.148	4.726	3.760	5.780	4.960	23.374
4.148	4.726	2.565	4.194	3.518	19.150
4.148	3.427	3.760	3.000	2.890	17.225

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Efikasi diri (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	4	6.7	6.7	11.7
	4.00	7	11.7	11.7	23.3
	5.00	46	76.7	76.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.0	5.0	5.0
	4.00	12	20.0	20.0	25.0
	5.00	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	3	5.0	5.0	10.0
	4.00	5	8.3	8.3	18.3
	5.00	49	81.7	81.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	2	3.3	3.3	5.0
	3.00	6	10.0	10.0	15.0
	4.00	9	15.0	15.0	30.0
	5.00	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	2	3.3	3.3	5.0
	3.00	5	8.3	8.3	13.3
	4.00	8	13.3	13.3	26.7
	5.00	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	4	6.7	6.7	10.0
	4.00	12	20.0	20.0	30.0
	5.00	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	10	16.7	16.7	26.7
	5.00	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	9	15.0	15.0	16.7
	4.00	10	16.7	16.7	33.3
	5.00	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.0	5.0	5.0
	2.00	3	5.0	5.0	10.0
	3.00	5	8.3	8.3	18.3
	4.00	12	20.0	20.0	38.3
	5.00	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.3	3.3	3.3
	2.00	1	1.7	1.7	5.0
	3.00	8	13.3	13.3	18.3
	4.00	16	26.7	26.7	45.0
	5.00	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	8	13.3	13.3	15.0
	4.00	17	28.3	28.3	43.3
	5.00	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	9	15.0	15.0	16.7
	4.00	10	16.7	16.7	33.3
	5.00	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.7	1.7	1.7
	2.00	3	5.0	5.0	6.7
	3.00	6	10.0	10.0	16.7
	4.00	10	16.7	16.7	33.3
	5.00	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	8	13.3	13.3	18.3
	4.00	11	18.3	18.3	36.7
	5.00	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.0	5.0	5.0
	2.00	2	3.3	3.3	8.3
	3.00	9	15.0	15.0	23.3
	4.00	11	18.3	18.3	41.7
	5.00	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	17	28.3	28.3	31.7
	5.00	41	68.3	68.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	4	6.7	6.7	8.3
	4.00	8	13.3	13.3	21.7
	5.00	47	78.3	78.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi diri (X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 TOTAL_X1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.102	.129	.057	.625**	.336**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.437	.327	.664	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1_2	Pearson Correlation	.102	1	.228	.542**	.351**	.047	.573**
	Sig. (2-tailed)	.437		.080	.000	.006	.720	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1_3	Pearson Correlation	.129	.228	1	.405**	.156	.259*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.327	.080		.001	.234	.046	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

X1_4	Pearson Correlation	.057	.542**	.405**	1	.071	.251	.632**
	Sig. (2-tailed)	.664	.000	.001		.591	.053	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1_5	Pearson Correlation	.625**	.351**	.156	.071	1	.167	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.234	.591		.203	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1_6	Pearson Correlation	.336**	.047	.259*	.251	.167	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.009	.720	.046	.053	.203		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.635**	.573**	.594**	.632**	.660**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.397**	.343**	.083	-.039	.397**	.560**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.527	.767	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2_2	Pearson Correlation	.397**	1	.198	.289*	-.042	.400**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002		.130	.025	.747	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2_3	Pearson Correlation	.343**	.198	1	.168	.004	.198	.593**
	Sig. (2-tailed)	.007	.130		.200	.977	.130	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2_4	Pearson Correlation	.083	.289*	.168	1	.265*	.289*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.527	.025	.200		.041	.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

X2_5	Pearson Correlation	-.039	-.042	.004	.265*	1	-.042	.306*
	Sig. (2-tailed)	.767	.747	.977	.041		.747	.017
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2_6	Pearson Correlation	.397**	.400**	.198	.289*	-.042	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.130	.025	.747		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X_2	Pearson Correlation	.560**	.757**	.593**	.613**	.306*	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.017	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (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	.344**	.466**	.403**	.100	.713**

	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.001	.446	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1_2	Pearson Correlation	.344**	1	.343**	.458**	.542**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.007		.007	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1_3	Pearson Correlation	.466**	.343**	1	.315*	.135	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.014	.304	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1_4	Pearson Correlation	.403**	.458**	.315*	1	.383**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.014		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1_5	Pearson Correlation	.100	.542**	.135	.383**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.446	.000	.304	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.713**	.761**	.733**	.668**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

**. 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  
/STATISTICS=CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE
```

Correlations

		Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	OCB
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.697**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.697**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
OCB	Pearson Correlation	.558**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

**. 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^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Efikasi Diri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.669	2.15490

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251.249	2	125.624	27.053	.000 ^b
Residual	264.685	57	4.644		
Total	515.933	59			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.398	2.752			.872	.387
Efikasi Diri	.143	.125	.251		2.944	.000
Kepuasan Kerja	.587	.133	.584		4.413	.000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

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

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	1.91	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



Similarity Report ID: id:25211:47502853

PAPER NAME

file turnitin-compressed-1.docx

AUTHOR

Prita datunsolang Prita

WORD COUNT

18605 Words

CHARACTER COUNT

109047 Characters

PAGE COUNT

117 Pages

FILE SIZE

455.4KB

SUBMISSION DATE

Nov 30, 2023 1:39 PM GMT+8

REPORT DATE

Nov 30, 2023 1:41 PM GMT+8

● 29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 27% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- Crossref database
- 7% Submitted Works database
- 0% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	e-jurnal.nobel.ac.id	6'
	Internet	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4'
	Submitted works	
3	erepo.unud.ac.id	2'
	Internet	
4	docplayer.info	2'
	Internet	
5	jtebr.unisan.ac.id	2'
	Internet	
6	media.neliti.com	2'
	Internet	
7	fikom-unisan.ac.id	<1'
	Internet	
8	researchgate.net	<1'
	Internet	

1	repo.darmajaya.ac.id	<1%
	Internet	
2	repository.stei.ac.id	<1%
	Internet	
3	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
4	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	Submitted works	
5	jurnal.umgo.ac.id	<1%
	Internet	
6	ejurnal.unisda.ac.id	<1%
	Internet	
7	download.garuda.niteknlki.go.id	<1%
	Internet	
8	stiesultananagung.ac.id	<1%
	Internet	
9	wisuda.unissula.ac.id	<1%
	Internet	
10	jurnalfebunila.ac.id	<1%
	Internet	
11	repository.unu.ac.id	<1%
	Internet	
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	

21	repositori.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
22	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
	Internet	
23	scribd.com	<1%
	Internet	
24	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	Submitted works	
25	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
26	bajangjournal.com	<1%
	Internet	
27	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
28	fliphml5.com	<1%
	Internet	
29	es.slideshare.net	<1%
	Internet	
30	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	Internet	
31	id.scribd.com	<1%
	Internet	

RIWAYAT HIDUP

Nama : Prita Datunsolang
NIM : E2118126
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
TTL : Tadoi, 13 November 1999



Nama Orang Tua/Wali :

- Kakek : Hamidu Datunsolang
- Nenek : Hayati DgPawewang

Riwayat Pendidikan :

NO	TAHUN	JENJANG	TEMPAT	KETERANGAN
1.	2005 - 2007	TK Tadoi	Bolmong	Berijazah
2.	2007 - 2012	SDN 2 Tadoi	Bolmong	Berijazah
3.	2012 - 2015	SMPN 3 Tenga	Minsel	Berijazah
4.	2015 - 2018	SMKN Kesehatan BMJ	Ambang 2	Berijazah
5.	2018 – 2023	Universitas Ichsan Gorontalo	Gorontalo	Berijazah