

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA
DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA)
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

WIDYAN NOGE

E2117064

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA
DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA)
PROVINSI GORONTALO**

Oleh

WIDYAN NOGE

E2117064

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 29 April 2021

Pembimbing I



Wiwin L. Husin, SE.,MM
NIDN: 0923088302

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM
NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN,

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN PEMUDA
DAN OLAHRAGA (DIKBUDPORA)
PROVINSI GORONTALO**

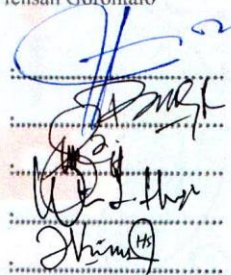
Oleh

WIDYAN NOGE

E2117064


Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
2. Benny Rumambie, SE., MM
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Wiwin L. Husin, SE., MM
5. Anggraini Husain, SE., MM



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ardiwan, S.Psi, SE., MM
NIDN. 0922057502

Ketua Program Studi


Khusnul Huda, SE., MM
NIDN. 0922018501

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 pegarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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, 29 April 2021

Yang membuat pertanyaan



(WIDYAN NOGE)

NIM: E2117064

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi 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 gelar strata 1 (S1) di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian 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. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Wiwin L. Husin, SE.,MM selaku sebagai pembimbing I, Ibu Anggriani Husain, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi 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 penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian 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. Amin.

Gorontalo, 29 April 2021
Penulis,

WIDYAN NOGE

ABSTRACT

WIDYAN NOGE. E2117064. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND WORK ABILITY ON PUBLIC SERVANTS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT EDUCATION, CULTURE, YOUTH, AND SPORTS OFFICE GORONTALO PROVINCE.

The objectives of the study are 1) to investigate to what extent the effect of organizational culture (X1) and work ability (X2) simultaneously have a positive and significant impact on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. 2) to investigate the effect of organizational culture (X1) simultaneously on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. 3) to investigate the effect of work ability (X2) partially on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. The primary data collection uses a questionnaire verified through a validity test and reliability test. The analysis method employs Path Analysis. The first test result indicates that organizational culture variables (X1) and work ability (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.859 (85.9 %). The second result of the hypothesis indicates that organizational culture (X1) partially has a positive and significant effect on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.433 (43.3 %). The third result indicates that work ability variable (X2) partially has a positive and significant effect on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.515 (51.5 %).

Keywords: organizational culture, work ability, Organizational Citizenship Behavior (OCB).

ABSTRAK

WIDYAN NOGE. E2117064. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan: 1). untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. 2). untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. 3). untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan dalam metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variable budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.859 atau 85,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.433 atau 43,3 %. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variable kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.515 atau 51,5 %.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	10
2.1.3 Indikator Budaya Organisasi	11
2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja	12
2.1.5 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	15
2.1.6 Faktor-Faktor Menentukan Kemampuan Kerja	15
2.1.7 Indikator Kamampuan Kerja	16
2.1.8 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	16
2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB	19
2.1.10 Indikator <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB)	21
2.1.11 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Hipotesis	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
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.....	31
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
3.2.7 Metode Analisis Data.....	39
3.2.8 Pengujian Hipotesis	40
3.2.9 Jadwal Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo	42
4.1.2 Visi dan Misi.....	43
4.1.3 Tugas Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo	44
4.1.4 Struktur Organisasi.....	46
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	47
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	49
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2.4 Analisis Data Statistik	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis	57
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner/Angket Penelitian.....	69
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	74
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian	86
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	90
Lampiran 5 Uji Hipotesis	96
Lampiran 6 R Tabel dan F Tabel.....	98
Lampiran 7 Surat Keterangan Permohonan Izin Penelitian	101
Lampiran 8 Surat Balasan Keterangan Telah Melakukan Penelitian	102
Lampiran 9 Rekomendasi Bebas Plagiasi	103
Lampiran 10 Hasil Tes Turnitin	104
Lampiran 11 Curriculum Vitae	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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

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

Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari pekerjaan biasanya, atau dengan kata lain, pegawai tersebut akan memberikan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi daripada yang diharapkan organisasi. *organizational citizenship behavior* (OCB) berkaitan dengan kemunculan seseorang (pegawai) sebagai komunitas. Dengan empati, pegawai dapat memahami orang lain dan lingkungan, serta

membandingkan nilai-nilai pribadinya dengan lingkungan sehingga warga dapat mengembangkan perilaku yang baik. Kemampuan emosional (keterampilan kerja) merupakan bagian dari OCB dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan.

Menurut Organ (Musyafidah, 2018: 20), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah tindakan pribadi, dalam hal ini sangat bermanfaat bagi organisasi dan merupakan kebebasan memilih yang tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan resmi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah etos kerja pegawai suatu organisasi sukarela di luar uraian tugas yang telah ditentukan sebelumnya (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020) guna meningkatkan perkembangan kerja organisasi.

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo (DIIKBUDPORA) merupakan salah satu tugas daerah dan merupakan pemain kunci dalam pelaksanaan bantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Gorontalo di bidang pendidikan, kebudayaan, Pemuda dan Olahraga. Ini merupakan bentuk komitmen Pemerintah Provinsi Gorontalo untuk mewujudkan masyarakat Gorontalo yang berkualitas. Oleh karena itu, pembangunan pendidikan dan kebudayaan di Gorontalo, pembangunan pemuda dan olahraga harus direncanakan dan direncanakan secara berkelanjutan dan dipadukan dengan pembangunan nasional.

Upaya mewujudkan masyarakat Gorontalo yang berkualitas, peran Dikbudpora Provinsi Gorontalo sangatlah strategis mengingat salah satu bidangnya terkait dengan pendidikan. Namun, keberhasilan tersebut akan

terwujud jika didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Fenomena yang terjadi pada kantor Dikbudpora provinsi Gorontalo adanya indikasi penurunan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) oleh pegawai, dimana pegawai tidak mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak memiliki hubungan dengan tugas dan bidangnya. Kemudian minimnya kepedulian pegawai terhadap sesama rekan kerja, serta terlihat bahwa pegawai tidak menyatu dengan pekerjaannya pada hal sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat dan menumpuk untuk dikerjakan keesokan harinya. Hal yang lainnya terlihat dari cara pegawai bekerja yang bermalas-malasan dan sering melakukan kesalahan dalam bekerja, dan pegawai tidak bertanya-bertanya jika terdapat kegiatan-kegiatan baik dalam kantor maupun di luar kantor.

Fenomena menurunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di pengaruhi banyak faktor, dimana dalam penelitian ini diduga kuat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kemampuan kerja pegawai. Hal ini dipertegas oleh Fuad, Utari, & Mardi W., (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi dan kemampuan kerja pegawai dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Budaya organisasi merupakan suatu pendapat umum oleh anggota organisasi, atau sistem akan dievaluasi bersama oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem berbagi makna oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins, 2016). Menurut Tampubolo (Nafiyah, 2016: 18) dapat disebut budaya organisasi atau budaya perusahaan, yaitu kontrak

perilaku pegawai dalam organisasi, yang selalu menitikberatkan pada hasil dan kepentingan pegawai tanpa melakukan kesalahan, serta berfokus pada hasil dan kepentingan pegawai. ditandai dengan keberadaan. Wezipe.

Dengan empati, pegawai dapat memahami orang lain dan lingkungannya serta membandingkan nilai-nilai pribadinya dengan lingkungan sehingga dapat diambil tindakan yang baik oleh warga negara. Kemampuan emosional (keterampilan kerja) merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan. Menurut Thoah (2017), kemampuan kerja merupakan elemen kesempurnaan yang berhubungan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman. Sedangkan menurut Robbins (2016), kemampuan bekerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

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

1.2 Rumusan Masalah

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

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

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

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

1.3.2 Tujuan Penelitian

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

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

1.4.2 Manfaat Praktis

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

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Budaya organisasi

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

Menurut Schein (Titisari, 2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam

sebuah perusahaan, budaya perusahaan (corporate culture) merupakan aspek kunci dari suatu organisasi.

Menurut Aditya (2014) Budaya organisasi merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalin hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Menurut Campbell, (Rini, 2016) Budaya organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya, dan bertahan dalam jangka waktu tertentu. Lajolette (Rini, 2016) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis suatu organisasi dengan kondisi yang berbeda dari satu tempat ke tempat lain. Budaya dirasakan seseorang ketika memasuki lingkungan organisasi.

Menurut Tampubolo (Nafiya, 2016: 18) dapat disebut budaya organisasi atau budaya perusahaan yaitu kesepakatan tentang perilaku pegawai dalam organisasi, menghilangkan kesalahan, fokus pada hasil dan kepentingan pegawai, serta berkreasi dan berkreasi. melakukan kesepakatan. Miharty (Mahardika, 2019) mendefinisikan bahwa budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan.

Menurut Xiaoming dan Junchen (Mahardika, 2019) budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Robbins, (2016) budaya organisasi merupakan sistem berbagi makna oleh anggota yang

membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Arifin (Mahardika, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi.

Menurut Colquitt et.al (2016:546) mendefinisikan budaya organisasi merupakan adanya kesamaan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terhadap aturan-aturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya. Menurut Hodge (2018:266) budaya organisasi merupakan konstruksi dua tingkat yang mencakup karakteristik organisasi yang dapat diamati dan tidak dapat diobservasi.

Menurut Fahmi (2017:232) “budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari”. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga pada usia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa pada saat menjadi kakek nenek.

Menurut Irham Fahmi (2017: 233) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk menciptakan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan, menurut Campbell, (Rini, 2016) Budaya organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya, mempengaruhi orang-orang

yang ada di dalamnya, dan bertahan dalam jangka waktu tertentu. Lafolette (Rini, 2016) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis suatu organisasi dengan kondisi yang berbeda dari satu tempat ke tempat lain. Budaya dirasakan seseorang ketika memasuki lingkungan organisasi.

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

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi mencerminkan peran atau penerapan budaya organisasi. Menurut Siagian (Musyafidah, 2018: 40-41), terdapat lima budaya organisasi penting dan penting yang perlu dilaksanakan sebagai berikut:

1. Penentu Perilaku. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan perilaku dan perilaku yang perlu didemonstrasikan. Menyetujui cara berperilaku sesuai dengan persyaratan budaya organisasi.
2. Meningkatkan kesadaran pribadi sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut anggotanya untuk bangga mengenal dirinya melalui organisasi.
3. Memperkuat loyalitas. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, maka anggota organisasi akan dipersiapkan untuk komitmennya (termasuk pengorbanan) dengan cara yang akan bekerja dengan sepenuh hati untuk keberhasilan organisasi.

4. Menjaga stabilitas organisasi. Sukses akan dicapai dengan suasana yang stabil dalam organisasi, lebih mudah untuk menyelesaikan masalah dan situasi kerjasama dapat lebih terjaga.
5. Mekanisme pemantauan. Kontrol adalah salah satu fungsi organik manajemen. Jika budaya organisasi dihayati dan dipraktikkan oleh anggota organisasi, budaya ini juga berfungsi sebagai alat kontrol. Dengan kata lain, anggota atau staf dapat mengontrol dan mengontrol diri mereka sendiri.

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Pengukuran budaya organisasi dalam organisasi menurut Denison (Musyafidah, 2018: 35-36) menunjukkan indikator sebagai berikut:

1. Keterlibatan (*involvement*)

Partisipasi atau keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Partisipasi tinggi anggota organisasi dalam pekerjaan organisasi terutama manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya operasional, dan sebagainya. mempengaruhi. Nilai, norma, dan tradisi organisasi dapat menjadi kesepakatan bagi anggota suatu organisasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Berpartisipasi dalam hubungan antara efisiensi bukanlah hal baru seperti literatur itu sendiri. Ide utamanya adalah tingkat keefektifan organisasi dari partisipasi dan partisipasi anggota organisasi. Gagasan ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dan partisipasi yang tinggi menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab.

2. Konsistensi (*concistency*)

Konsistensi mengacu pada keyakinan, nilai, simbol, dan aturan yang mempengaruhi pekerjaan organisasi, terutama dalam kaitannya dengan metode perilaku, perilaku pegawai, dan perilaku kerja lainnya. Teori konsistensi mengatakan bahwa makna umum memiliki efek positif karena anggota organisasi bekerja dalam kerangka nilai dan keyakinan yang menjadi dasar komunikasi.

3. Adaptation (adaptasi)

Organisasi yang dipimpin pelanggan mengambil risiko dan belajar dari kesalahan mereka serta memiliki kemampuan dan pengalaman untuk membuat perubahan. Mereka terus mengembangkan kemampuan untuk menghargai pelanggan organisasi. Organisasi yang memiliki karakteristik tersebut disebut organisasi yang beradaptasi.

4. Misi (*mission*)

Pertemuan tersebut menggambarkan kebutuhan organisasi dan seperti apa bentuknya, dan misi menggambarkan keterampilan organisasi untuk beroperasi, melayani pelanggan, dan mencapai visi organisasi.

2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan manusia adalah munculnya pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, pegawai yang sangat terampil dapat mendukung visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang pesat dalam mengantisipasi persaingan global. Kemampuan seseorang yang ada akan membedakannya dari

kemampuan rata-rata atau normalnya. Menurut Thoha (2017), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman.

Menurut Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Menurut Robbins (2016), kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Benny (2019) kemampuan mendefinisikan kesempatan maupun ancaman bagi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bisnis.

Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Haitze et al., Fadli, 2020). Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan (Fernandes et al.). 2013 Fadli, 2020). Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadlide Ilmarinen, 2020).

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

Menurut Sinungan (Aprilia, 2018) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Menurut Arini, Mukzam, & Ruha, (2016) Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja pegawai adalah semua potensi yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2.1.5 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (Arini , Mukzam , & Ruha, 2016), terdapat dua jenis kemampuan kerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan intelektual

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

2. Kemampuan Fisik

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

2.1.6 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (Arini , Mukzam , & Ruha, 2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

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

2.1.7 Indikator Kemampuan Kerja

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

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
3. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.8 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Naway, (2017:10-11) bahwa pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dasarnya merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dan dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu. Hal ini menegaskan makna bahwa OCB merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya. Perilaku seperti itu antara lain ditunjukkan dalam bentuk tetap menemani teman yang sakit ketika berkunjung ke rumah sakit meskipun rekan-rekan lain sudah pulang, secara sukarela menjadi perwakilan departemen untuk perusahaan yang

mensponsori kegiatan amal, dan memikirkan cara yang lebih baik untuk melakukan tugas.

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dipopulerkan oleh Otoritas dan kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. *Organizational Citizenship Behavior* dapat diartikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi, yang dilakukan secara sukarela di luar jadwal kerja yang telah ditentukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan sukarela pribadi yang tidak diharapkan secara langsung dan tidak langsung dari sistem penghargaan resmi dan mendorong efektivitas fungsi organisasi secara umum. Bersifat bebas dan sukarela, karena tindakan tersebut tidak diwajibkan oleh persyaratan peran atau uraian kerja yang secara eksplisit diharuskan organisasi; tetapi sebagai pilihan pribadi (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku siapa saja yang bebas, tidak terkait langsung dengan penghargaan, dan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* bukanlah gerakan bebas yang tidak memenuhi kewajiban resmi yang ditetapkan dalam organisasi, dan OCB bukanlah gerakan yang dipaksa untuk mengedepankan pihak lain (rekan, lembaga atau organisasi), bukan untuk kepentingannya sendiri. *Organizational Citizenship Behavior* tidak terkait langsung dengan kompensasi atau *official reward system*, karena yang membuat OCB itu ikhlas atau sukarela (Wati, 2018)

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).

Organizational Citizenship Behavior adalah suatu upaya yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi yang ingin memajukan dan memajukan kerja organisasi dan mencapai tujuannya, dan apabila *Organizational Citizenship Behavior* rendah dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah berkinerja ceroboh dan tidak mau berkontribusi terhadap gangguan perkembangan organisasi (Astuti, Sari, & Herlina, 2019)

Menurut Organ (Musyafidah, 2018) OCB adalah perilaku individu dalam hal ini pegawai yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan

kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Sedangkan Morrison (Musyafidah, 2018) mendefinisikan OCB sebagai perilaku extra role pegawai dan perbedaan yang paling mendasar adalah pada reward karena pada perilaku ini biasanya terbebas dari reward. Perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam reward, dengan kata lain tidak ada insentif tambahan bagi pegawai yang berperilaku.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mendahulukan kepentingan organisasinya. Perilaku individu sebagai wujud kepuasan atas performance yang tidak diperintahkan secara formal

2.1.9 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Menurut Organ. (Musyafidah, 2018) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan kerja

Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay dan overall* berkolaborasi positif dengan OCB.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang pegawai, sehingga pegawai akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral Pegawai

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

2.1.10 Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB)

Adapun indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Gibson, et al (Wati, 2018) dapat di lihat berikut ini:

1. *Altruism* (Altruisme)

Altruism yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, diantaranya adalah perilaku menggantikan rekan kerja yang tidak masuk serta mengerjakan tugas pegawai yang tidak masuk, menolong pegawai yang pekerjaannya *overload*, perilaku menolong pegawai baru untuk orientasi tidak diminta dan meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja berkaitan dengan permasalahan pekerjaan.

2. *Conscientiousness* (Kesadaran)

Yaitu perilaku membantu teman kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Perilaku yang dimaksud seperti kepatuhan terhadap aturan, kehadiran tepat dan lain-lain. Kehadiran

yang dimaksud seperti tiba di kantor lebih awal tidak peduli dengan musim ataupun lalu lintas. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon. Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan dan mensegerakan jika dibutuhkan.

3. *Sportsmanship* (Sportivitas)

Yaitu perilaku toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan dan kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Kemauan toleransi dengan tidak mengeluh, kemampuan menahan diri dari segala suatu yang dapat menyebabkan mengeluh, tidak membesarbesarkan masalah di luar proporsinya.

4. *Civic virtue* (Kebajikan Sipil)

yaitu perilaku terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi seseorang yang terlihat di dalam fungsi fungsi organisasi.

5. *Courtesy* (Sopan Santun)

Yaitu perilaku yang terlihat ketika individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Keadaan dimana seseorang menyimpan informasi atau kejadian penting serta perubahan yang terjadi dalam organisasi, mengikuti perubahan yang terjadi di organisasi, membuat pertimbangan apa yang terbaik untuk organisasi.

2.1.11 Penelitian Terdahulu

1. Ahmad Fuad, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Bappeda Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Serta Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.
2. Chintya Ones Charli,.dkk, (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi didapat uji parsial diperoleh semua variabel independent

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama dapat diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi yakni sebesar 75,8% hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* selebihnya dipengaruhi variabel lain.

3. Yohanas Oemar, (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah PNS di lingkungan Bappeda Kota Pekanbaru sejumlah 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendapatkan sampel sejumlah 56 orang. Teknik penggalan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan tes statistik yaitu analisis regresi berganda. Pengujian kelayakan model diperoleh dari nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,625, yang artinya sebanyak 62,5% varian OCB PNS itu dapat dijelaskan dari pengujian varian tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi. Sementara 37,5% lainnya dijelaskan di luar model. Dari hasil pengujian kausalitas didapatkan dengan cara mengamati hasil dari signifikansi budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi

terhadap variabel OCB dengan tingkat kepercayaan 99%. Kesimpulan penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks Bappeda Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah lokasi penelitian, sampel, dan metode analisis. Sedangkan, kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, kemampuan kerja, dan *Organizational Citizenhsip Behavior*.

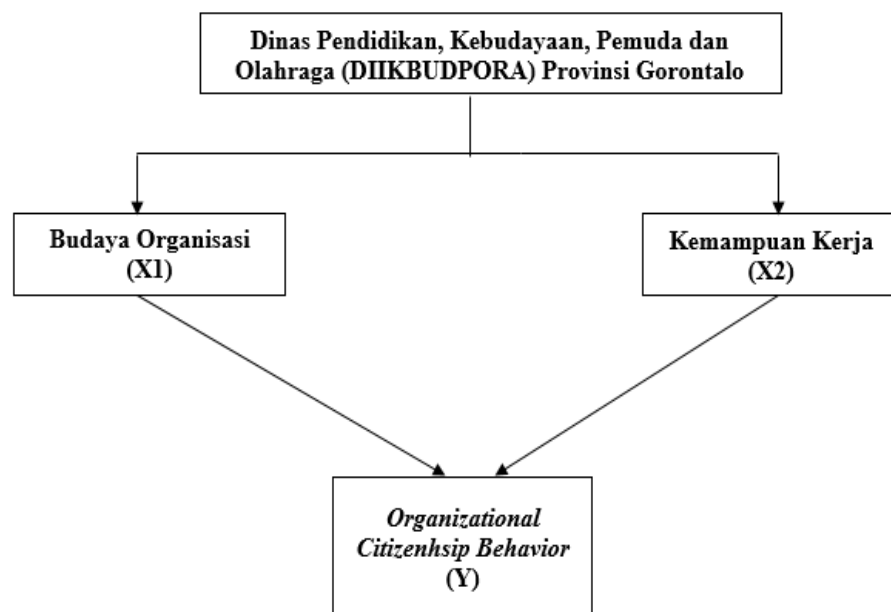
2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Campbell. (Rini, 2016) Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Lafolette (Rini, 2016) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya. Budaya akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki suatu lingkungan organisasi.

Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Thoha (2017) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan

pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Menurut Robbins (2016), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dibangun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber :

XI = *Musyafidah*, 2018
X2 = *Aprilia*, 2018
Y = *Wati*, 2018

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Desain dari penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain desain penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Dalam perencanaan penelitian, desain dimulai dengan mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Dari penyelidikan akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan desain penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Desain penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data sendiri atau menggunakan data orang lain.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang digunakan, maka penting mengoperasionalkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen yaitu budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas atau dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

Urutan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Scala
Budaya Organisasi (X1)	Pengukuran Budaya Organisasi	1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Adaptabilitas 4. Misi	Ordinal
Kemampuan Kerja (X2)	Klasifikasi kemampuan kerja	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	Ordinal

Sumber:

X1 = Musyafidah, 2018

X2 = Aprilia, 2018

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</i>	Meningkatkan OCB	1. <i>Altruism</i> (Altruisme) 2. <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran) 3. <i>Sportsmanship</i> (Sportivitas) 4. <i>Civic virtue</i> (Kebajikan Sipil) 5. <i>Courtesy</i> (Kesopanan)	Ordinal

Sumber: Y= Wati, 2018

Adapaun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana jumlah variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variable budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) akan diukur menggunakan instrument kuesioner dengan jenis skala likert
2. Instrumen yang disusun dalam sebuah kuesioner merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian yang diberikan pilihan
3. Jawaban atau pilihan dari setiap instrument dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata pilihan dan setiap pilihan diberikan bobot, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hamper tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2016:137)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah objek dalam hal ini Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dan subyek dalam hal ini seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang jumlahnya sebanyak 215 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 215 orang pegawai yang berstatus ASN, maka peneliti mengambil sebagian populasi menjadi sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut (Sujarweni, 2014:66)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang masih ditolerir. Dalam penelitian ini menggunakan presentase kelongggaran 10% (0,1).

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{215}{1 + 215 (0,1)^2} \\ &= \frac{215}{1 + 215 (0,01)} \\ &= \frac{215}{1 + 2,15} \\ &= \frac{215}{3,15} \\ &= 68,2 \text{ (dibulatkan menjadi 68)} \end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai yang berstatus ASN pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden
- b. Data kualitatif, yaitu data menunjukkan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

2. Sumber Data

Selain dari jenis data yang digunakan terdapat pula sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel, tulisan ilmiah, dan lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data yang diperoleh sangat tergantung dari kualitas pengumpulan data dimana menunjukkan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan

data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan, dimana dalam pengumpulannya dengan cara mengamati kegiatan pegawai dalam organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara merupakan tehnik mengumpulkan data dari keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran penelitian atau subyek penelitian
3. Kuesioner atau angket merupakan seperangka instrument yang telah diberikan pilihan dan bobot kemudian diberikan kepada responden
4. Dokumentasi merupakan tehnik mengumpulkan data melalui berbagai literatur berupa dokumen perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian, dimana kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument. Oleh karena itu, untuk meyakini bahwa instrument tersebut valid dan reliabel, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitanya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Adapun cara menguji tingkat ke sahian atau validnya data yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing

pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah atau total skor atau bobot untuk masing-masing variable. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menguji validitas yaitu menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

Angka 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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dipercaya apabila dalam beberap kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Adapun rumus menghitung reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, 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

interpretasi dalam hasil uji reliabilitas dapat di lihat dari nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan. Apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan *reliabel* (dipercaya). Sebaliknya apabila nilai *Cronbach*

alpha lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak *reliabel* (tidak dipercaya). Semakin nilai *Cronbach alpha* mendekati 1 (satu) maka instrumen tersebut semakin dapat dipercaya.

3. Konversi Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *path* atau analisis jalur. Asumsi dasar dalam penggunaan analisis jalur adalah data yang digunakan berskala interval. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam skala ordinal di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang digunakan dengan menggunakan teknik *Method of Succesive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan, dkk, 2012:30):

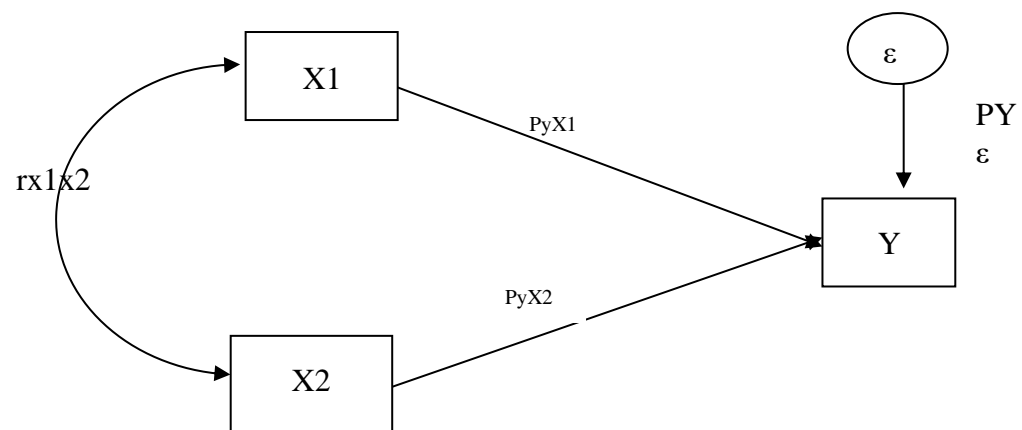
- a. Perhatikan tiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan
- b. Pada setiap butir pditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |1 + |NS_{min}|$

3.2.7 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun jenis analisis path yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Schumacker dan Lomax dalam Riduwan,dkk, (2012:3) adalah *correlated path model* (model jalur hubungan). Adapun model jalur yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

X1 : budaya organisasi

X2 : kemampuan kerja

Y : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

3.2.8 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

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

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga

Provinsi Gorontalo

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dibentuk berdasarkan peraturan daerah nomor 3 tahun 2002 dengan nama awal dinas pendidikan olahraga, kemudian pada tahun 2006 berubah menjadi dinas pendidikan dan kebudayaan (DIKBUD) sesuai dengan peraturan daerah nomor 6. Dan pada tahun 2007 sesuai dengan peraturan daerah nomor 7 DIKPORA kembali diubah menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga hingga sekarang. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki 2 (dua) bagian yaitu bagian keuangan dan sekretariat dan 5 (li) sub dinas yakni subdin pendidikan dasar, subdin pendidikan menengah dan tinggi, subdin pendidikan formal dan informal, subdin pemuda olahraga dan kebudayaan, dan subdin peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo No. 12 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mempunyai tugas dan kewajiban membantu Gubernur dalam bidang pendidikan, kebudayaan pemuda dan olahraga, dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo mempunyai fungsi:

1. Menyusun kebijakan dan rencana strategis bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;

2. Melaksanakan urusan-urusan pemerintah di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;
3. Pembinaan dan Koordinasi pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;
4. Melaksanakan penelitian dan pengembangan terapan serta pendidikan dan pelatihan tertentu dalam rangka mendukung kebijakan di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;
5. Melaksanakan pengawasan fungsional;
6. Melaksanakan teknis operasional bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;
7. Pemantauan dan evaluasi program di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga;
8. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai tugas dan fungsinya dan;
10. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Visi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo disusun sebagai berikut : “Gorontalo Cerdas dan Berkarakter”

Misi:

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo menetapkan 4 (empat) misi yang akan dilakukan secara konsisten, yaitu:

1. Percepatan penyelenggaraan pendidikan Gorontalo yang merata, bermutu dan berkeadilan.
2. Mewujudkan insan pendidikan yang profesional dan berkarakter.
3. Mewujudkan tata kelola pendidikan dan pembinaan kepemudaan, keolahragaan serta kebudayaan daerah yang transparan, partisipatif dan responsif gender.
4. Menciptakan harmonisasi kebijakan pendidikan serta pembiayaan Pendidikan yang Proporsional dan Berkelanjutan.

4.1.3 Tugas Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Uraian tugas dan fungsi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang Pembinaan SMA dan Pendidikan Khusus, Pembinaan SMK, Pembinaan Ketenagaan, Kebudayaan, Bidang Pemuda dan Olahraga yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi

umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan perencanaan dan evaluasi, keuangan, hubungan masyarakat serta penyelenggaraan tugas pembantuan dan kerjasama.

3. Bidang Pembinaan SMA dan Pendidikan Khusus

Bidang Pembinaan SMA dan Pendidikan Khusus mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pembinaan SMA dan Diksus

4. Bidang Pembinaan SMK

Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pembinaan sekolah menengah

5. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Bidang Pembinaan Ketenagaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, dan pendidikan khusus.

6. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang kebudayaan.

7. Bidang Pemuda dan Olahraga

Bidang Pemuda dan Olahraga melaksanakan tugas pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.1.4 Struktur Organisasi

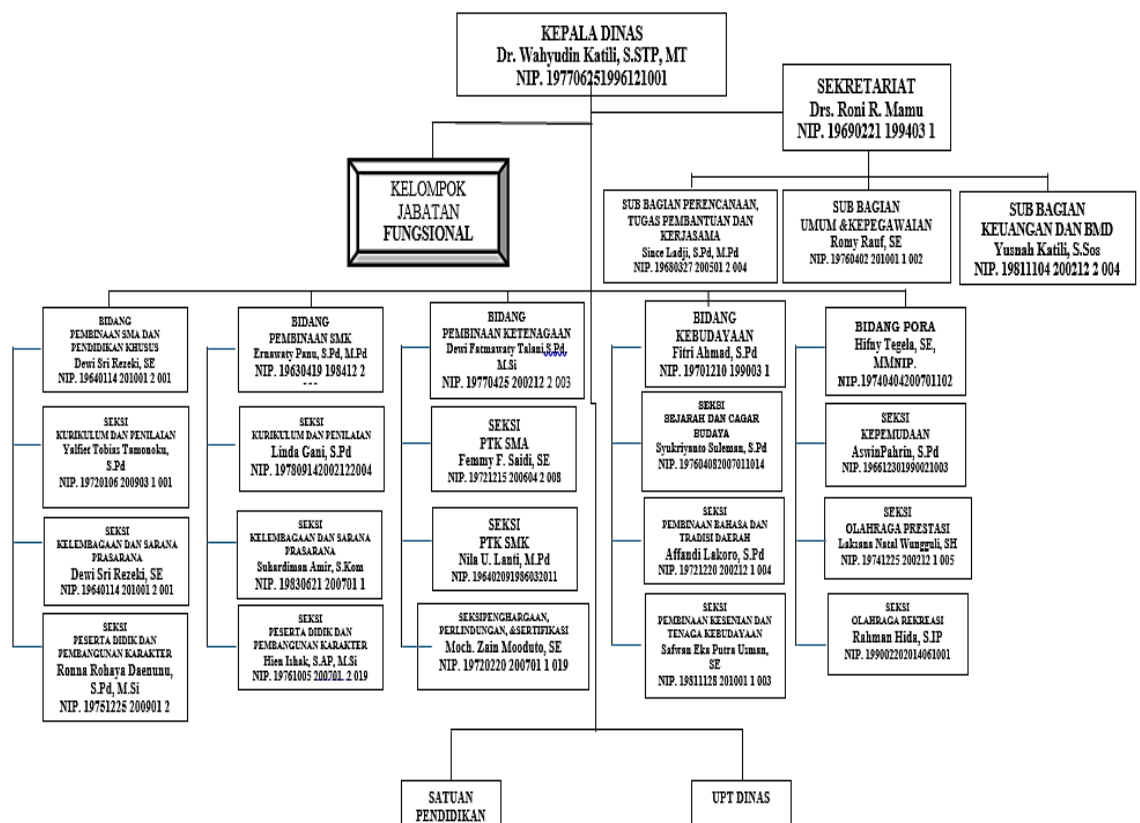
Lampiran Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo

Nomor : 23 Tahun 2017

Tanggal : 12 Juni 2017

Tentang : Perubahan Atas Peraturan Gubernur Gorontalo

Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	43	63.2
Perempuan	25	36.8
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang atau 63,2%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 36,8%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2) Usia Responden

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

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 20 Tahun	5	7.4
21 - 30 Tahun	27	39.7
31 - 40 Tahun	22	32.4
41 - 50 Tahun	14	20.6
Jumlah	68	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-20 Tahun sebanyak 5 orang atau 7,4%, responden yang berumur 21-30 Tahun sebanyak 27 orang atau 39,7%, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 32,4%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 14 orang atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 21 – 30 tahun.

3) Pendidikan Responden

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

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	14	20.6
Diploma	8	11.8
Sarjana (S1)	45	66.2
Magister (S2)	1	1.5
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 14 orang atau 20,6%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 11,8%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 45 orang atau 66,2%. Responden dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 1 orang atau 1,5%. 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 (%)
Dibawah 1 Tahun	4	5.9
1 - 2 Tahun	11	16.2
3 - 4 Tahun	20	29.4
5 Tahun Ke atas	33	48.5
Jumlah	68	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 4 orang atau 5,9%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 16,2%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 20 orang atau 29,4%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun ke atas sebanyak 33 orang atau 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap *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: $5 \times 1 \times 68 = 340$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 68 = 68$

Rentang skala : $\frac{340-68}{5} = 54,4$ dibulatkan menjadi 54

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
68 - 122	Sangat Rendah
123 - 177	Rendah
178 - 232	Sedang
233 - 287	Tinggi
288 - 342	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 68 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Budaya organisasi

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Budaya organisasi (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.4	3	6	4.4
3	31	93	45.6	30	90	44.1	28	84	41.2	28	84	41.2
4	20	80	29.4	22	88	32.4	21	84	30.9	21	84	30.9
5	16	80	23.5	15	75	22.1	16	80	23.5	16	80	23.5
Σ	68	255	100	68	255	100	68	254	100	68	254	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel budaya organisasi yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 255, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 255, item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254.

2) Kemampuan kerja

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.4
3	31	93	45.6	30	90	44.1	28	84	41.2
4	20	80	29.4	22	88	32.4	21	84	30.9
5	16	80	23.5	15	75	22.1	16	80	23.5
Σ	68	253	100	68	255	100	68	254	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kemampuan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 253, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 255, dan pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254.

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	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.4	3	6	4.4	3	6	4.4
3	28	84	41.2	28	84	41.2	27	81	39.7
4	22	88	32.4	21	84	30.9	22	88	32.4
5	15	75	22.1	16	80	23.5	16	80	23.5
Σ	68	253	100	68	254	100	68	255	100
Kategori	Tinggi			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	0	0	0.0
3	30	90	44.1	31	93	45.6
4	21	84	30.9	21	84	30.9
5	17	85	25.0	16	80	21.2
Σ	68	259	100	68	257	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 68 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 253, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 254, pernyataan Y1.3 berada pada kategori

tinggi dengan skor sebesar 255, pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 259, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 257.

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 68 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya organisasi

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya organisasi (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,932	0,238	Valid	0,930	> 0,6 = reliable
X1-2	0,882	0,238	Valid		
X1-3	0,901	0,238	Valid		
X1-4	0,923	0,238	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,238) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,930 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja

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

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,935	0,238	Valid	0,902	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,908	0,238	Valid		
X2-3	0,902	0,238	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,238) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,902 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja adalah valid dan reliable.

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

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

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

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,894	0,238	Valid	0,843	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,876	0,238	Valid		
Y1-3	0,907	0,238	Valid		
Y1-4	0,830	0,238	Valid		
Y1-5	0,390	0,238	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item > r table (0,238) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,843 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah valid dan reliable.

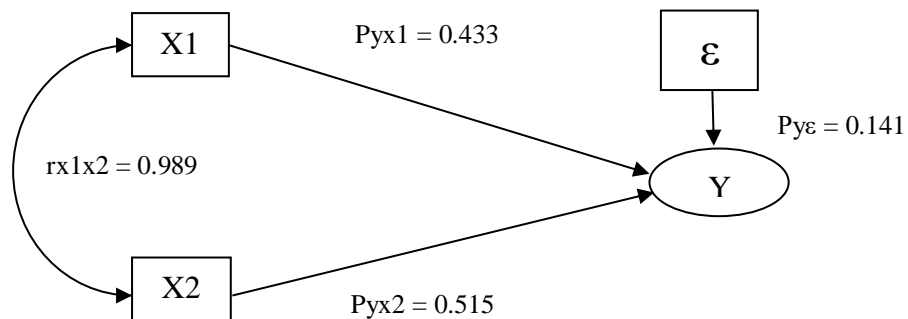
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat

(dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.433X_1 + 0.515X_2 + 0.141\varepsilon$$

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 budaya organisasi (X1) dengan kemampuan kerja (X2) sebesar 0.989 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.2 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,433 atau 43,3%, dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai sebesar 0,515 atau 51,5%.

Pengaruh simultan budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,859 atau 85,9%,

sedangkan sisanya sebesar 0,141 atau 14,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

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

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$)
		Langsung	Total	
X1	0.433	0.433	43,3%	
X2	0.515	0.515	51,5%	
ε	0.141	0.141	14,1%	
X1 dan X2				0.859 (85,9%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

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

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 197.680 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,140 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($197.680 > 3,140$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

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

Hasil olahan data diperoleh budaya organisasi (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.433 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 budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

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

Hasil olahan data diperoleh kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.515 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Jadi hipotesis diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

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

Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila budaya organisasi dan kemampuan kerja dari setiap pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan meningkat menjadi 0.859 atau 85,9%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai tetapi tidak diteliti sebesar 0.141 atau 14,1%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kemampuan kerja turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan penerapan budaya organisasi yang membentuk nilai dan kebiasaan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Budaya organisasi tersebut terlihat dari nilai-nilai yang tertanam dalam diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada saat di lingkungan kantor. Selain itu, kebiasaan-kebiasaan ini juga terlihat dari keseharian pegawai seperti melakukan apel pagi sebelum bekerja, dan berdoa sebelum bekerja. Begitupun juga dengan kemampuan kerja dari pegawai. Pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pula. Hal ini terlihat dari

adanya kesadaran diri dari pegawai dalam membantu rekan kerja lainnya tanpa di minta, serta keterlibatan pegawai pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana yang dikemukakan oleh Tampubolo (Nafiya, 2016: 18) dapat disebut budaya organisasi atau budaya perusahaan yaitu kesepakatan tentang perilaku karyawan dalam organisasi, menghilangkan kesalahan, fokus pada hasil dan kepentingan karyawan, serta berkreasi dan berkreasi. melakukan kesepakatan. Miharty (Mahardika, 2019) mendefinisikan bahwa budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fuad, dkk (2020) dimana dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila budaya organisasi dinaikkan 1 (satu) satuan maka *Organizational Citizenship*

Behavior pegawai akan meningkat sebesar 0,433 atau 43,3% . Ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Selain itu, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel kemampuan kerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi yang rendah dikarenakan budaya organisasi yang terbangun selama ini di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya ditanamkan kedalam diri setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi meskipun pengaruhnya rendah, budaya organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo mampu menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Hal ini terlihat dari distribusi jawaban dari responden dimana item pertanyaan yang terkait dengan budaya organisasi memiliki kategori tinggi. Selain itu, budaya organisasi dapat dilihat dari keterlibatan pegawai pada seluruh pekerjaannya maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kantor. Karena nilai-nilai organisasi yang ditanamkan kepada pegawai mengharuskan pegawai untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Budaya organisasi juga terlihat dari konsistensi dari setiap pegawai, karena konsistensi menyangkut dengan keyakinan dari pegawai akan jabatan ataupun kedudukannya. Konsistensi dari pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo terlihat dari bagaimana pegawai bekerja secara bersama-sama dalam

mencapai tujuan dari Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hal lainnya adalah budaya organisasi terkait dengan misi dari organisasi, karena misi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo merupakan usaha bersama dari setiap pegawai untuk mencapainya. Misi menyangkut dengan nilai organisasi yang dapat dicapai dengan bekerjasama didalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Campbell et al. (Rini , 2013) Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Lafolette (Rini , 2013) menggunakan istilah budaya organisasi untuk menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya. Budaya akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki suatu lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fuad, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

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

Besarnya pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan,

Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dimana bila kemampuan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* pegawai akan meningkat sebesar 0,515 atau 51,5% . Ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai. Selain itu, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan budaya organisasi.

Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan kerja dapat terlihat dari karakteristik responden, dimana pegawai yang bekerja lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 66,2%. Selain itu, kebanyakan pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki usia yang tergolong muda yaitu sebanyak 39,7% usia 20-30 tahun, serta pegawai kebanyakan yang bekerja memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yaitu sebanyak 48,5% bekerja 5 tahun ke atas. Pendidikan yang tinggi, usia yang muda, dan pengalaman kerja yang lama tentu berdampak pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap dari pegawai. Hal ini dipertegas sebagaimana dari hasil distribusi jawaban responden berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 52), bahwa kemampuan kerja terkait dengan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan

individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Fernandes dkk, (Fadli, 2020) bahwa kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

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

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar terus menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai dengan cara melibatkan pegawai pada seluruh kegiatan-kegiatan kantor, mengarahkan pegawai untuk tetap konsisten dalam melakukan tugas dan fungsinya didalam kantor, mengarahkan kepada

pegawai agar adaptif terhadap perubahan organisasi, serta menanamkan nilai dari misi organisasi yang harus dicapai.

2. Disarankan kepada kepala Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo untuk tetap menjaga dan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen kerja pegawai (Organ et al. dalam Musyafidah, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8(1), 15-24.
- Arini , K. R., Mukzam , M. D., & Ruha, I. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.
- Astuti, P., Sari, E. Y., & Herlina . (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(1), 31-41.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Integra*, 10(1), 41-62.
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.
- Harahap, N., & Kusmanto, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Bagian Umum Dan Perlengkapan Kantor Bupati Langkat. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), 114-131.
- Huda, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia , Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: <https://dspace.uii.ac.id/>.
- Haryono, Siswoyo. (2013). Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan. Bandung: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Irham Fahmi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Cetakan pertama. Bnadung. ALFABETA
- Mahardika, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai. *E-Jurnal Manajeme*, 8(1), 7340-7370.

- Musyafidah, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai 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/>.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- Naf'iyah, Ana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja da Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Semarang. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Riduwan, Kuncoro, Achmad Engkos. (2012), “ Análisis jalur (Path Análisis), Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rini , D. P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* , 1(1), 69-88.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sumardianti. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa*. Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ekonomi. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Titisari, Purnamie. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Jakarta. *Mitra Wacana Media*.
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Wati, D. M. (2018). Engaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 356-394.
- Wardhana, Aditya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karyamanunggal Lithomas.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

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

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

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

a. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden
Identitas Responden:
 - a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :
 - b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
 - a. SLTP
 - b. SLTA/SMK/MA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
 - e. S2
3. Lama bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 – 2 Tahun
 - c. 3 – 4 Tahun
 - d. 5 tahun ke atas

b. Petunjuk pengisian kuisisioner

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

Pernyataan	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 BUDAYA ORGANISASI (X1)

1. Pegawai di kantor memiliki keterlibatan pada seluruh kegiatan organisasi
 - a. Selalu terlibat pada seluruh kegiatan organisasi
 - b. Sering terlibat pada seluruh kegiatan organisasi
 - c. Kadang-kadang terlibat pada seluruh kegiatan organisasi
 - d. Jarang terlibat pada seluruh kegiatan organisasi
 - e. Tidak pernah terlibat pada seluruh kegiatan organisasi

2. Pegawai memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
 - a. Selalu memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
 - b. Sering memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
 - d. Jarang memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
 - e. Tidak pernah memiliki konsistensi dalam melakukan pekerjaan di Kantor
3. Pegawai mampu beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
 - a. Selalu beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
 - b. Sering beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
 - d. Jarang beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
 - e. Tidak pernah beradaptasi pada pekerjaannya di dalam organisasi
4. Pegawai meyakini misi organisasi yang harus di capai
 - a. Selalu meyakini misi organisasi yang harus di capai
 - b. Sering meyakini misi organisasi yang harus di capai
 - c. Kadang-kadang meyakini misi organisasi yang harus di capai
 - d. Jarang meyakini misi organisasi yang harus di capai
 - e. Tidak pernah meyakini misi organisasi yang harus di capai

VARIABEL KEMAMPUAN KAERJA (X2)

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

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

1. Pegawai membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - a. Selalu membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - b. Sering membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - c. Kadang-kadang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - d. Jarang membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
 - e. Tidak pernah membantu meringankan pekerjaan rekan kerja di dalam kantor
2. Pegawai turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - a. Selalu turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - b. Sering turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - c. Kadang-kadang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - d. Jarang turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
 - e. Tidak pernah turut membantu teman kerja agar tidak menimbulkan masalah di kantor
3. Pegawai 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 Budaya organisasi (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	4	5	5	19
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13
22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11
34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16

36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	4	4	3	3	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	4	3	3	13
43	3	3	3	3	12
44	5	5	5	5	20
45	3	3	2	3	11
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	3	4	3	3	13
49	3	3	4	4	14
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	4	4	4	3	15
53	3	3	4	3	13
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	4	4	3	4	15
57	4	4	4	3	15
58	3	3	4	3	13
59	3	3	3	3	12
60	5	5	5	5	20
61	3	4	4	4	15
62	4	4	3	3	14
63	5	5	5	5	20
64	4	3	4	4	15
65	3	4	4	3	14
66	4	4	3	4	15
67	5	5	5	5	20
68	4	3	4	4	15

Data Interval Variabel Budaya organisasi (X1)

Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	Total x1
4.957	3.912	4.585	4.585	18.039
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	3.527	12.662
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	2.452	3.527	11.522
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	2.452	2.452	11.573
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
2.772	2.772	1.000	1.000	7.544
3.898	2.772	2.452	3.527	12.648
1.000	2.772	1.000	1.000	5.772
2.772	1.000	2.452	2.452	8.675
2.772	2.772	2.452	1.000	8.996
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
3.898	3.912	3.527	3.527	14.863

4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	2.772	1.000	2.452	8.996
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	2.452	2.452	11.587
2.772	2.772	3.527	3.527	12.598
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
3.898	3.912	3.527	2.452	13.788
2.772	2.772	3.527	2.452	11.522
2.772	2.772	2.452	2.452	10.447
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
2.772	3.912	3.527	3.527	13.738
3.898	3.912	2.452	2.452	12.713
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723
2.772	3.912	3.527	2.452	12.662
3.898	3.912	2.452	3.527	13.788
4.957	4.983	4.585	4.585	19.110
3.898	2.772	3.527	3.527	13.723

Data Ordinal Variabel Kemampuan kerja (X2)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	4	5	14
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11

42	3	4	3	10
43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	3	3	4	10
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	4	3	11
57	4	4	4	12
58	3	3	4	10
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	3	4	4	11
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15
64	4	3	4	11
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11
67	5	5	5	15
68	4	3	4	11

Data Interval Variabel Kemampuan kerja (X2)

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	Total x2
4.957	3.939	4.559	13.455
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
3.898	3.939	3.499	11.335
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	2.435	9.139
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	3.939	3.499	10.210
2.772	2.806	1.000	6.578
3.898	2.806	2.435	9.139
1.000	2.806	1.000	4.806
2.772	1.000	2.435	6.207
2.772	2.806	2.435	8.013
2.772	2.806	2.435	8.013
3.898	3.939	3.499	11.335
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
2.772	2.806	3.499	9.077
3.898	2.806	3.499	10.203

2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	2.806	1.000	6.578
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	2.435	9.146
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
4.957	4.983	4.559	14.499
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	3.939	2.435	10.272
3.898	3.939	3.499	11.335
2.772	2.806	3.499	9.077
2.772	2.806	2.435	8.013
4.957	4.983	4.559	14.499
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203
2.772	3.939	3.499	10.210
3.898	3.939	2.435	10.272
4.957	4.983	4.559	14.499
3.898	2.806	3.499	10.203

Data Ordinal Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	4	24
61	4	4	3	4	3	18
62	3	3	4	3	5	18
63	5	5	5	5	3	23
64	4	4	3	3	4	18
65	4	3	4	4	3	18
66	3	4	4	3	5	19
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	5	3	20

Data Interval Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Y
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258

4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
3.541	3.528	3.486	3.203	1.000	14.758

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Budaya organisasi (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	45.6	45.6	47.1
	4.00	20	29.4	29.4	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	30	44.1	44.1	45.6
	4.00	22	32.4	32.4	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	28	41.2	41.2	45.6
	4.00	21	30.9	30.9	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	28	41.2	41.2	45.6
	4.00	21	30.9	30.9	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	45.6	45.6	47.1
	4.00	20	29.4	29.4	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	30	44.1	44.1	45.6
	4.00	22	32.4	32.4	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	28	41.2	41.2	45.6
	4.00	21	30.9	30.9	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	28	41.2	41.2	45.6
	4.00	22	32.4	32.4	77.9
	5.00	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	28	41.2	41.2	45.6
	4.00	21	30.9	30.9	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.4	4.4	4.4
	3.00	27	39.7	39.7	44.1
	4.00	22	32.4	32.4	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	44.1	44.1	44.1
	4.00	21	30.9	30.9	75.0
	5.00	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	31	45.6	45.6	45.6
	4.00	21	30.9	30.9	76.5
	5.00	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya organisasi (X1)

CORRELATIONS

```

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

```

Correlations

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.803**	.766**	.828**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X1_2	Pearson Correlation	.803**	1	.700**	.721**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X1_3	Pearson Correlation	.766**	.700**	1	.805**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68
X1_4	Pearson Correlation	.828**	.721**	.805**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.932**	.882**	.901**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja (X2)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations			
		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.803**	.766**	.935**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
X2_2	Pearson Correlation	.803**	1	.700**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68
X2_3	Pearson Correlation	.766**	.700**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.935**	.908**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

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


```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	3

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	.792**	.802**	.773**	.103	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.402	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y1_2	Pearson Correlation	.792**	1	.735**	.682**	.191	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.119	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y1_3	Pearson Correlation	.802**	.735**	1	.752**	.239*	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.050	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y1_4	Pearson Correlation	.773**	.682**	.752**	1	.026	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.835	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y1_5	Pearson Correlation	.103	.191	.239*	.026	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.402	.119	.050	.835		.001
	N	68	68	68	68	68	68
Total_Y	Pearson Correlation	.894**	.876**	.907**	.830**	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	68	68	68	68	68	68

** . 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	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		budaya organisasi	kemampuan kerja
budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
kemampuan kerja	Pearson Correlation	.989**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

** . 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	kemampuan kerja, budaya organisasi ^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	.927 ^a	.859	.854	1.40869

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, budaya organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	784.560	2	392.280	197.680	.000 ^b
	Residual	128.987	65	1.984		
	Total	913.547	67			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, budaya organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.225	.723		.311	.757
	budaya organisasi	.537	.336	.433	4.573	.000
	kemampuan kerja	.742	.451	.515	5.644	.000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	2020								2021															
	November				Desember				Januari				Februari				Maret							
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV				
Persiapan:																								
a.Studi Pendahuluan																								
b.Penyusunan Proposal																								
c.Konsultasi Pembimbing																								
d.Seminar Proposal																								
e.Perbaikan Proposal																								
Persiapan:																								
a.Pembagian Kuisiонер																								
b.Penyusunan Skripsi																								
c.Konsultasi Pembimbing																								

ABSTRACT

WIDYAN NOGE. E2117064. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND WORK ABILITY ON PUBLIC SERVANTS' ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT EDUCATION, CULTURE, YOUTH, AND SPORTS OFFICE GORONTALO PROVINCE.

The objectives of the study are 1) to investigate to what extent the effect of organizational culture (X1) and work ability (X2) simultaneously have a positive and significant impact on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. 2) to investigate the effect of organizational culture (X1) simultaneously on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. 3) to investigate the effect of work ability (X2) partially on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province. The primary data collection uses a questionnaire verified through a validity test and reliability test. The analysis method employs Path Analysis. The first test result indicates that organizational culture variables (X1) and work ability (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.859 (85.9 %). The second result of the hypothesis indicates that organizational culture (X1) partially has a positive and significant effect on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.433 (43.3 %). The third result indicates that work ability variable (X2) partially has a positive and significant effect on public servants' Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Education, Culture, Youth, and Sports Office of Gorontalo Province which is 0.515 (51.5 %).

Keywords: organizational culture, work ability, Organizational Citizenship Behavior (OCB).



ABSTRAK

WIDYAN NOGE. E2117064. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan: 1). untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. 2). untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. 3). untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan dalam metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variable budaya organisasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.859 atau 85,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.433 atau 43,3 %. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variable kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.515 atau 51,5 %.

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





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3032/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Widyana Noge

NIM : E2117064

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS KEBUDAYAAN DAN OLAHRAGA PROVINSI
GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
& OLAHRAGA (DIKBUDPORA) PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 11 Januari 2021

Ketua

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
Jl. Moh. Thayeb Gobel Desa Ayula Kec. Bulango Selatan, Bone Bolango

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 420/DIKBUDPORA/ 739/SEK/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Roni R. Mamu
NIP : 19690221 199403 1 007
Jabatan : Sekretaris Dinas
Instansi : Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga
Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan kepada :

Nama : Widyan Noge
NIM : E2117064
Universitas : Ichsan Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan peneletian ini mulai dari tanggal 19 September 2020 s/d 07 Maret 2021 pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga, dengan judul *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo"*.

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

Gorontalo, 15 April 2021

An. Kepala Dinas
Sekretaris,


Drs. Roni R. Mamu
Pembina Tingkat I
NIP. 19690221 199403 1 007



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

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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0439/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

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

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : WIDYAN NOGE
NIM : E2117064
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh budaya organisasi dan kemampuan kerja
terhadap organizational citizenship behavior (ocb)
pegawai pada dikbudpora provinsi gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 31%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 06 April 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

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



SKRIPSI WIDYAN NOGE (E2117064).docx

Apr 6, 2021

11992 words / 80602 characters

E2117064

WIDYAN NOGE.docx

Sources Overview

31%

OVERALL SIMILARITY

1	e-repository.perpus.lainsalatiga.ac.id	6%
2	repository.uma.ac.id	4%
3	agretino.blogspot.com	3%
4	www.fikom-unisan.ac.id	3%
5	media.neliti.com	2%
6	repository.unpas.ac.id	1%
7	garuda.ristekbrin.go.id	1%
8	ml.scribd.com	1%
9	www.ejournal.ekonomiuntagsmg.ac.id	<1%
10	jurnal.unigo.ac.id	<1%
11	disisupriadi73.wordpress.com	<1%
12	id.123dok.com	<1%
13	eprints.stainkudus.ac.id	<1%
14	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	<1%
15	ionsuit.unismuhluwuk.ac.id	<1%
16	Ahmad Tohardi, "Model Penelitian Kebijakan Kualitatif "Tohardi", JPASDEV : Journal of Public Administration and Sociology of Develo...	<1%

17	inasari894.wordpress.com	INTERNET	<1%
18	docplayer.info	INTERNET	<1%
19	core.ac.uk	INTERNET	<1%
20	repository.upiypk.ac.id	INTERNET	<1%
21	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
22	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	SUBMITTED WORKS	<1%
23	www.scribd.com	INTERNET	<1%
24	mafiadoc.com	INTERNET	<1%
25	text-id 123dok.com	INTERNET	<1%
26	journal.steamkop.ac.id	INTERNET	<1%
27	Eva Mufidah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA PASURUAN", Jurnal Ris...	CROSSREF	<1%
28	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
29	repository.iainpare.ac.id	INTERNET	<1%
30	sinta3.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

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

Excluded sources:

- None

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : WIDYAN NOGE
Nim : E2117064
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 06 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Agama : Islam
Alamat : Jl. H. Khalid Hasiru, Desa Huntu Barat,
Kec.Bulango Selatan, Kab.Bone Bolango

2. Riwayat Pendidikan

o Pendidikan Formal

- a. Bersekolah di SDN 4 Bulango Selatan pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010
- b. Kemudian melanjutkan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMP Negeri 3 Gorontalo pada tahun 2010
- c. Selanjutnya pada tahun 2013 melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di SMK Negeri 1 Gorontalo
- d. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo , mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi pada tahun 2017.