

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

Sri Meike Jusup

Prodi Manajemen Universitas Ichsan Goronralo

Jalan Ahmad Nadjamuddin No.17 Gorontalo

Email : srimeikejusup@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2 terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan Provinsi Gorontalo baik secara parsial maupun secara simultan, dengan mengambil 67 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Tehnik pengumpulan data menggunakan koesioner dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.746 atau 74,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.249 atau 24,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.426 atau 42,6%.

Kata Kunci: Keterlibatan kerja, kemampuan kerja, Organizational Citizenship Behavior Pegawai

Abstract

This study aims to determine the magnitude of the effect of work involvement (X1) and work ability (X2 on Organizational Citizenship Behavior Pegawai (OCB) of employees at the Department of Education, Culture, Gorontalo Province, either partially or simultaneously, by taking 67 employees as research samples. The data uses a questionnaire and uses the multiple linear regression analysis method and uses the SPSS version 21 application. The first test results show that work involvement (X1) and work ability (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior Pegawai (OCB) at the Department of Education, Culture, Youth and Sports Gorontalo Province that is equal to 0.746 or 74.6%. The results of testing the second hypothesis show that work involvement (X1) partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior Pegawai (OCB) of employees at the Department of Education, Culture, Youth and O. Gorontalo Province's sports are

0.249 or 24.9%. The results of the third test show that the work ability variable (X_2) partially has a positive and significant effect on the Organizational Citizenship Behavior Pegawai (OCB) of employees at the Department of Education, Culture, Youth and Sports of Gorontalo Province, which is 0.426 or 42.6%.

Keywords: Job involvement, work ability, Organizational Citizenship Behavior Pegawai

PENDAHULUAN

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika pegawai tersebut mampu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dan menganggap pekerjaannya penting baginya. Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Keterlibatan kerja yang tidak memadai dalam pekerjaan pegawai menyebabkan rendahnya komitmen pegawai kepada organisasi yang berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Pegawai yakin keterlibatannya di dalam organisasi sangat diperlukan. Situasi ini tidak dapat memuaskan keinginan pegawai akan tanggung jawab, kesuksesan, pengakuan, dan harga diri (Riza, Prohimi, & Juariyah, 2017). Keterlibatan kerja adalah tingkat di mana pegawai ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan serta memfokuskan semua kemampuan mereka pada pekerjaan.

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

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan berpartisipasi aktif terhadap berbagai kegiatan dan pekerjaan didalam perusahaan dengan memberikan kekuasaan untuk dapat turut serta dan membuat keputusan sendiri sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk menghasilkan yang terbaik.

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

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional, keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi Kontribusi, keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab, keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

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. Thoha (2011), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman.

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

Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020). Robbins (2015: 52),

Berdasarkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

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

- a. Kemampuan intelektual. Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah.
- b. 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

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

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

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

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

Dari pendapat para ahli di atas dapat disintesisikan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* (OCB) merupakan tindakan individu yang dilakukan sukarela dan bukan tindakan yang terpaksa yang tetap mengedepankan kepentingan organisai, hal ini dikarenakan hasil dari perilaku yang merupakan wujud kepuasan pegawai dari kinerja yang dihasilkan, tidak diperintah secara formal, dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward*.

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

- a. Kepuasan kerja pegawai. Kepuasan pegawai sering dilihat sebagai penentu peran tambahan yang dimainkan oleh Organizational Citizenship (OCB). Mereka akan berbicara secara positif tentang organisasi yang mereka pegang untuk pegawai yang secara positif puas dan merasa nyaman dengan organisasi tersebut.
- b. Iklim organisasi yang positif. Artinya, pegawai tersebut merasa seolah-olah dia melakukan tugas yang lebih tinggi daripada yang diatur dalam pernyataan pegawai. Pegawai seperti itu mendukung tujuan organisasi apa pun saat dibutuhkan oleh orang-orang berpangkat tinggi dan dalam olahraga dengan penuh percaya diri. Pastikan sebanyak mungkin pegawai tersebut diperlakukan secara adil oleh organisasi atau organisasi di tempat kerja.
- c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*). Kepribadian dan suasana hati memengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* (OCB) dalam pengaturan individu dan kelompok. Disadari atau tidak, untuk membantu kolega kita yang lain, sangatlah lemah untuk memengaruhi suasana hati seseorang.
- d. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku Organizational Citizenship. Pegawai yang bertanggung jawab secara organisasi tidak hanya melakukan tugas wajib, tetapi juga melakukan tugas sukarela atau aktivitas lain yang diklasifikasikan sebagai upaya tambahan.
- e. Persepsi terhadap dukungan organisasi. Konsep dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap organisasi. Hal tersebut dirasakan jika pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Ini akan merespons secara positif dan mengurangi ketegangan dalam hubungan dengan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* (OCB)
- f. Masa kerja. dianggap mempengaruhi karakter *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* (OCB) seseorang. Masa kerja ini dapat digunakan sebagai tolak ukur atau alat ukur investasi pegawai saat berada di suatu organisasi atau organisasi.
- g. Jenis kelamin. Jenis kelamin, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*. Diketahui bahwa dalam dunia bisnis, wanita yang memiliki hubungan yang kuat dengan pacar mereka lebih cenderung ingin membantu wanita lain daripada lawan jenis
- h. Usia. Pegawai akan lebih fleksibel dan mudah dalam mengatur kebutuhan pribadi dan organisasi. Orang yang lebih tua lebih cenderung menangani kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pribadi

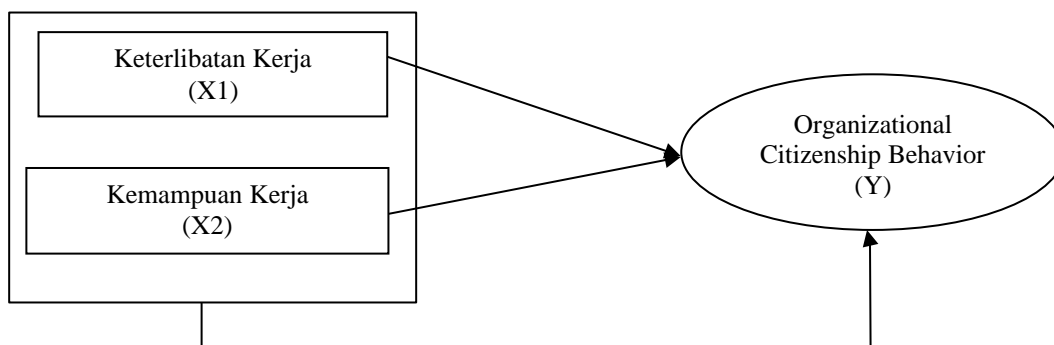
Organizational Citizenship Behavior Pegawai (OCB) dapat diukur dengan melihat perilaku pegawai dalam organisasi, dimana indikator dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (Sukanto & Gilang, 2018:67-68), yaitu:

- a. Perilaku membantu orang lain (*Altruism*). Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai seorang pegawai yang lebih

- mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri. Misalnya, pegawai membantu pekerjaan rekan kerja lainnya yang sedang tidak enak badan.
- b. Kesadaran diri (*Conscientiousness*). Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara. Perilaku-perilaku bebas ekstra peran yang melampaui persyaratan tugas-tugas, pekerjaan dan etika pekerjaan.
 - c. Perilaku sportif (*Sportmanship*). Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun.
 - d. Perilaku menghormati orang lain (*Courtesy*). Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi baik karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu didalam organisasi. Misalnya, memberikan peringatan kepada rekan kerja maupun organisasi.
 - e. Perilaku tanggung jawab (*Civic Virtue*). Perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai pegawai untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis masalah Pengawasan dan Disiplin kerja. Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

HIPOTESIS

Atas dasar pola pemikiran tersebut, maka dibuat hipotesisnya adalah Keterlibatan Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y). pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian survey. Riduwan (2014:49), penelitian survei dilakukan pada populasi besar dan kecil, dengan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data penelitian dan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan bagian uji-t untuk membuktikan hubungan, sedangkan untuk menentukan hubungan menggunakan uji-f. Analisis signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R-squared). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian ini baik validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 67 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. (Ghozali, 2018 :45).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X1)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,910	0,240	Valid	0,000	0,950	> 0,6 = reliable
X1-2	0,872	0,240	Valid	0,000		
X1-3	0,934	0,240	Valid	0,000		
X1-3	0,938	0,240	Valid	0,000		
X1-3	0,907	0,240	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item > r_{table} (0,240) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,950 > 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Keterlibatan Kerja adalah valid dan reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,898	0,240	Valid	0,000	0,893	> 0,6 = reliable
X2-2	0,928	0,240	Valid	0,000		
X2-3	0,897	0,240	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,240) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,893 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja adalah valid dan reliable.

Tabel 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas (Y)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r _{table}	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,894	0,240	Valid	0,000	0,846	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,876	0,240	Valid	0,000		
Y1-3	0,907	0,240	Valid	0,000		
Y1-4	0,836	0,240	Valid	0,000		
Y1-5	0,398	0,240	Valid	0,000		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Organizational Citizenship Behavior Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,240 dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,846 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* adalah valid dan reliable.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut

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

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi dapat dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.073 + 0,210X1 + 1.053X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 1.073 menunjukkan bahwa jika variabel Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja bernilai nol atau tidak dilakukan perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka nilai *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* adalah 1.073 satuan.
2. Variabel Keterlibatan Kerja (X1) sebesar 0, 210 menunjukkan bahwa jika variabel Keterlibatan Kerja (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* sebesar 0, 210 `satuan.
3. Variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 1.053 menunjukkan bahwa jika variabel Kemampuan Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* sebesar 1.053 satuan.

b. Uji Koefisian Determinasi (R²)

Model summary sama dengan pengujian R² pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.826	1.00890

a. Predictors: (Constant), X2, X1

model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,746. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja dapat menjelaskan variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 (p < 0,05), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788,969	2	394,484	921,149	,000 ^b
	Residual	27,836	65	,428		
	Total	816,805	67			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel

d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) menunjukkan nilai t = 2,516 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Keterlibatan Kerja (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) menunjukkan nilai t = 5,351 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,996 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa

terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* Pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja baik secara *parsial* maupun secara *simultan* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* pada lokasi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja secara *simultan* terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai* pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi. hasil uji F memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior Pegawai*.

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

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins (Safitri, 2015) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga

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

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Keterlibatan Kerja nilai koefisien regresi sebesar 0,210 dan thitung sebesar 2,516 dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Keterlibatan Kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai.

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

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

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

untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

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

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai.

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja nilai koefisien regresi sebesar 1,053 dan thitung sebesar 5,351 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai.

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 52), bahwa kemampuan kerja terkait dengan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Fernandes dkk, (Fadli, 2020) bahwa kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara

sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Keterlibatan kerja dan Kemampuan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja dan Kemampuan kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Keterlibatan kerja dan Kemampuan kerja secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dan terdapat variabel luar turut berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai, namun tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8(1), 15-24
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruha, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9
- Ariyati, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(2), 1-9.
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sd Swasta Di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Jurnal Pedagogik*, 5(2), 13-21.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Integra*, 10(1), 41-62
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program Spss. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurafiah, Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 216-226.
- Paryati, Praningrum, & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Management Insight*, 13(1), 114-125.
- Rani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan PT.HM.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110-121.
- Riza, F. A., Prohimi, A. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)*, 22(1), 58-66.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sukanto, A. N., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan (Studi Kasus Di PT PLN (Persero) Apj Bandung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2(2), 64-73.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2011). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja.
- Wirawan, M. H. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 6(2), 219-231.