

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BENGKULU

Harmuji Putra⁽¹⁾ Tezar Arianto⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

harmujip@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of Personality and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior in Employees of the Office of Population and Civil Registration of the City of Bengkulu. The formulation of the problem in this study is how the influence of Personality and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior in Employees of the Office of Population and Civil Registration of the City of Bengkulu. The purpose of this study is to determine the effect of Personality and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior in Employees of the Office of Population and Civil Registration of the City of Bengkulu. This type of research uses a quantitative data design with primary data. The population is the Office of the Population and Civil Registration Office of the City of Bengkulu. The sampling technique used the random sampling method so that 40 respondents were selected as samples in this study. The method used in this research is explanatory research. Data analysis technique using SmartPLS. The results of the study show that the Personality variable (X1) has an effect on Organizational Citizenship Behavior with a p-value of $0.001 < 0.05$. The Employee Engagement variable (X2) has an effect on Organizational Citizenship Behavior with a p-value of $0.015 > 0.05$.

Keywords: Personality, Employee Engagement, OCB

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan bisnis yang semakin ketat, mendorong perusahaan untuk terus melakukan inovasi dan perbaikan dalam usahanya, salah satu usaha perbaikan yang dapat dilakukan adalah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menggerakkan organisasi dan juga berperan dalam mengambil langkah yang penting demi kemajuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menjadi kunci kesuksesan dari sebuah organisasi.

Peran dari manajemen sumber daya manusia saat ini juga telah mengalami banyak perkembangan. Manajemen sumber daya manusia menjadi lebih strategis dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di zaman yang terus berkembang. Dan Pemimpin transformasional memotivasi pengikut dengan membuat mereka menginternalisasi dan memprioritaskan tujuan kolektif tanpa mengharapkan keuntungan pribadi (Sugiyono, 2015).

Kualitas suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sebagian besar organisasi yang berorientasi pada manusia mampu memberikan kemajuan bagi organisasi tersebut. Ketika suatu organisasi mampu mengelola sumber daya manusia, maka organisasi tersebut akan melibatkan karyawan dalam strategi organisasi dan berpikir bagaimana memperlakukan karyawan karena pengaruhnya yang signifikan terhadap

kinerja organisasi . Keunggulan kompetitif dapat diraih ketika suatu organisasi mampu mengubah pola pikir karyawan dan melihat hubungan kerja yang ada bahwa organisasi dan karyawan merupakan suatu mitra, sehingga penting bagi keduanya untuk saling bekerja sama. Kerja sama yang dapat dilakukan karyawan adalah dengan cara meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi terhadap sumber daya organisasi, dan meningkatkan stabilitas kerja. Beberapa perilaku tersebut merupakan bagian dari perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki karyawan

Karyawan akan menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi ketika organisasi tersebut melibatkan karyawan dalam sebuah manajemen partisipatif, seperti pengambilan keputusan bersama. Sikap positif dari *employee engagement* merupakan karakteristik dari OCB. Salah satu dampak positif yang ditimbulkan *employee engagement* adalah kecenderungan individu untuk melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh yang mana hal ini merupakan aspek dari OCB (Robins & Coulter, 2010).

Agar karyawan dapat bekerja secara tim dengan baik, maka organisasi harus dapat menumbuhkan perilaku-perilaku positif karyawan terhadap pekerjaannya dan diluar pekerjaan yang terkait dengan organisasi dimana mereka bekerja. Perilaku-perilaku positif yang tidak disyaratkan disebut juga sebagai perilaku *ekstra-role* atau yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut (Borman dan Motowildo, 2006) menyatakan bahwa OCB ini adalah gambaran perilaku karyawan yang dapat meningkatkan kinerja, serta dapat mengurangi konflik dalam bekerja. (George, 2009) juga menyatakan bahwa OCB penting bagi keberhasilan sebuah organisasi organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja, maka pimpinan organisasi perlu memahami karakter kepribadian para karyawannya dengan mengenal dan memahami dimensi kepribadian yang terangkum dalam "*The Big Five Personality atau Five Factor Model* (FFM).

Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi OCB pada karyawan adalah kepribadiannya (Organ, 2006) sehingga penting bagi organisasi untuk mengetahui kepribadian yang dimiliki karyawan. Berdasarkan karakteristik yang ditampilkan individu ketika melakukan OCB, *employee engagement* merupakan faktor yang juga memungkinkan dapat berpengaruh terhadap OCB karena sikap positif yang ditampilkan dari *employee engagement* mendukung OCB di tempat kerja. Faktor kepribadian seseorang memengaruhi perilaku. (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa individu dengan keterampilan, kemampuan, dan kepribadian tertentu dibutuhkan dalam kerja tim demi mencapai keberhasilan tim tersebut. Karakteristik- karakteristik yang ditampilkan oleh seseorang dalam beberapa situasi merupakan karakteristik kepribadian orang tersebut dan menjelaskan perilaku mereka. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki. Kepribadian merupakan aspek penting untuk diketahui oleh manajer karena dengan hasil uji kepribadian karyawan, manajer suatu organisasi dapat menentukan siapa yang terbaik untuk suatu pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2014) Kepribadian dapat menjadi salah satu faktor penentu OCB karena indikator kepribadian memiliki hubungan dengan indikator OCB. Salah satu indikator kepribadian yaitu *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) memiliki hubungan dengan salah satu indikator OCB yaitu *civic virtue* (kebajikan sipil) karena adanya kesamaan makna yaitu terbukanya individu terhadap pengalaman atau perubahan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kepribadian dapat memengaruhi individu dalam melakukan OCB. Beberapa penelitian telah membuktikan teori tersebut bahwa individu dengan kepribadian tertentu berpengaruh terhadap perilakunya (OCB) dalam organisasi.

Perilaku kewargaanorganisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu konstruksi penting dalam psikologi organisasi karena perilaku yang ditampilkan individu ini memiliki pengaruh atas keberhasilan organisasi dan memiliki dampak yang relatif besar bagi kesejahteraan individu (Robbins & Coulter, 2010) OCB adalah istilah yang digunakan dalam menggambarkan perilaku individu di luar batas peran yang

tidak berkaitan dengan sistem *reward* serta memiliki pengaruh atas peningkatan efektivitas organisasi. Beberapa manfaat yang bisa didapatkan suatu organisasi ketika karyawan mampu melakukan OCB adalah meningkatnya produktivitas rekan kerja karena memperoleh bantuan dalam menyelesaikan kesulitan saat bekerja, meningkatnya produktivitas manajer, tercapainya efisiensi sumber daya organisasi, koordinasi kelompok kerja menjadi lebih efektif, dan meningkatnya stabilitas kerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau *eksplisit* dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. (Kumar,2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun (Shweta dan Sriarang, 2009)

Mendeskripsikan *employee engagement* secara umum sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi mereka dan nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Ketika seorang karyawan merasa terikat , maka dia sadar akan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat pula memotivasi rekan kerjanya demi kesuksesan tujuan organisasi. Dapat dilihat bahwa *employee engagement* merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan (Griffin, 2007)

Employee engagement dilakukan dengan tujuan agar individu mampu mengendalikan kehidupan kerja mereka, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih produktif sehingga kinerja organisasi dapat meningkat. (Robbins & Judge, 2015) Menyatakan bahwa individu dengan *employee engagement* adalah individu yang melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga individu tersebut dapat berkontribusi dengan memberikan kemampuan, energi, dan semangat dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan perannya (kinerja *in-role*) maupun kinerja di luar peran yang dimiliki (kinerja *extra-role*).

Selain *employee engagement*, faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kepribadian. Menurut (Suprayitno & Sutarno, 2021) kepribadian merupakan keunikan yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka. Adapun kepribadian dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

Masalah dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perbedaan antara tingkat OCB yang diharapkan oleh organisasi dan tingkat OCB yang sebenarnya dari karyawan. Analisis GAP dalam OCB dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah dalam OCB dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan tingkat OCB yaitu, kurangnya komitmen dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi, yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat OCB, kepribadian pegawai yang tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi, yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat OCB, perilaku devian yang dapat menyebabkan pegawai melakukan OCB yang merugikan organisasi, faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti iklim kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari rekan kerja, atau kurangnya komunikasi, dapat menurunkan tingkat OCB.

Faktor-faktor lain seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya motivasi, atau kurangnya pengakuan dapat juga menjadi masalah dalam OCB. Sedangkan permasalahan dalam Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu adalah lemahnya jaringan internet serta antrian yang sangat panjang. Setelah mengidentifikasi masalah, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan tingkat OCB.

OCB didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2006). Faktor-faktor yang mendorong adanya OCB pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap

organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan OCB pegawai. Komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan karyawan pada organisasi yang kuat tidaknya tergantung pada komitmen afektif, yaitu komitmen yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, komitmen kontinuans, yaitu kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mampu berbuat lain serta komitmen normatif, yaitu perasaan wajib yang ada pada karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana (Meyer & Allen, 1984)

Menurut Organ (2006), ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness dan civic virtue*. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti disini mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepribadian dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok individu atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu yang berjumlah 51 Orang. Pegawai ASN berjumlah 35 orang sedangkan Pegawai Tidak Tetap berjumlah 16 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 Responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Sehingga teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Observasi

Merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek diamati secara langsung, dalam metode ini, pihak pengamat melakukan pengamatan dan pengukuran dengan teliti terhadap objek yang diamati, bagaimanakah keadaannya, kemudian dicatat secara cermat dan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati sehingga data yang telah diperoleh tidak luput dari pengamatan.

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik yang digunakan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan kepada responden, yang didalamnya dapat mewakili indikator dari tiap variabel yang akan diteliti dan pengukurannya dilakukan dengan skala *Likert* yang dijelaskan dalam nilai sebagai berikut :

Tabel 1.
Skala Likert

No.	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory reseach*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square-Structural Equestion Model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan suatu data sehingga menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami. Dengan analisa ini akan dihasilkan rata-rata (*mean*), median, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum (Hussein, 2015)

Analisis Structural Equation Model (SEM)

Strutural Equation Model (SEM) dikenal dengan beberapa nama lain, seperti analisis struktural kovarians, analisis variabel laten, dan analisis faktor konfirmatori. *Structural Equation Model (SEM)* adalah teknik statistik multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dengan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antara indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk. (Carrasco, 2010)

Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan orientasi model persamaan struktural yang digunakan untuk menguji teori atau untuk mengembangkan teori (tujuan prediksi). Gatandi & Filianti (2021) PLS ini sering diterapkan karena tiga alasan yaitu diatribusi data, ukuran sampel, dan penggunaan indikator formatif. metode ini merupakan metode yang sangat kuat, karena tidak didasarkan oleh banyak asumsi, data tidak harus terdistribusi dengan normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan untuk bahan sampel tidak harus besar (Rachman, 2018)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model*. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan dan nilai *composite reliability*. Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif. Indikator – indikator tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya (Hussein, 2015)

Validitas Konvergen

Tahap ini memiliki kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor*. Validitas konvergensi ditentukan berdasarkan prinsip bahwa pengukuran struktural harus berkorelasi tinggi (Masduqi & Nugroho, 2018)

Validitas Deskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruksinya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk laten. (Masduqi & Nugroho, 2018)

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk (Hussein, 2015)

Composite Reliability

Semua nilai *composite reliability* tersebut berada di atas 0.70. Jadi hal ini menunjukkan sudah memiliki reliabilitas yang baik atau terkategori reliable (Hussein, 2015)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model (Rostiani & Sukanta, 2019). Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model, yaitu koefisien determinasi (R^2) dan *path coefficients* atau koefisien jalur (Rostiani & Sukanta, 2019)

R-Square

Koefisien determinasi (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R^2 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Masduqi & Nugroho, 2018)

Path Coefficients atau Koefisien Jalur Selanjutnya

Selanjutnya dilakukan pengukuran *path coefficients* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negative (Masduqi & Nugroho, 2018)

HASIL

Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi mean, median, minimum, maksimum, standar deviasi dari variabel penelitian. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.
Statistik Deskriptif Kepribadian

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Std. Deviasi
X1.1	4.625	5.000	4.000	5.000	0.484
X1.2	4.650	5.000	4.000	5.000	0.477
X1.3	4.700	5.000	4.000	5.000	0.458
X1.4	4.775	5.000	4.000	5.000	0.418
X1.5	4.725	5.000	4.000	5.000	0.447

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 pada variabel Kepribadian diketahui terdapat 5 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu indikator X1.1 yaitu sebesar 4.625. Sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X1.4 yaitu sebesar 4.775. Berikut statistik deskriptif variabel *Employee Engagement*

Tabel 3.
Statistik Deskriptif *Employee Engagement*

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Std. Deviasi
X2.1	4.825	5.000	4.000	5.000	0.380
X2.2	4.750	5.000	4.000	5.000	0.433
X2.3	4.650	5.000	4.000	5.000	0.477

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *Employee Engagement* diketahui terdapat 3 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X2.3 yaitu sebesar 4.650 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X2.1 yaitu sebesar 4.825. Berikut ini statistik deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Tabel 4.
Statistik Deskriptif *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Mean	Median	Min	Max	Std. Deviasi
Y.1	4.800	5.000	4.000	5.000	0.400
Y.2	4.550	5.000	3.000	5.000	0.545
Y.3	4.700	5.000	4.000	5.000	0.458
Y.4	4.750	5.000	4.000	5.000	0.433
Y.5	4.750	5.000	3.000	5.000	0.487

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* diketahui terdapat 5 indikator pertanyaan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator Y.2 yaitu sebesar 4.550 sedangkan rata-rata jawaban tertinggi yaitu pada indikator Y.1 yaitu sebesar 4.800.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas atau *convergent validity* menggunakan nilai *outer loading*. Berikut merupakan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing variabel.

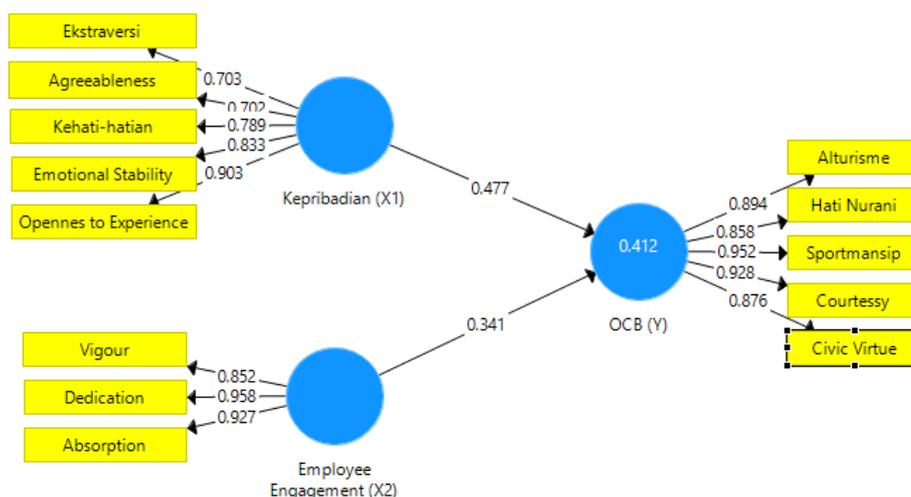
Tabel 5.
Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Sig	Keterangan
Kepribadian	X1.1	0.703	0.05	Valid
	X1.2	0.702	0.05	Valid
	X1.3	0.789	0.05	Valid
	X1.4	0.833	0.05	Valid
	X1.5	0.903	0.05	Valid
<i>Employee Engagement</i>	X2.1	0.852	0.05	Valid
	X2.2	0.958	0.05	Valid
	X2.3	0.927	0.05	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y.1	0.894	0.05	Valid
	Y.2	0.858	0.05	Valid
	Y.3	0.952	0.05	Valid
	Y.4	0.928	0.05	Valid
	Y.5	0.876	0.05	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.8 diatas. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* sudah lebih besar dari 0.05 sehingga model dinyatakan sudah valid.

Gambar 1
Model Struktural *Outer Model* Awal



Pengujian Validitas Diskriminan (*Dicriminant Validity*)

Setelah dilakukan pengujian validitas menggunakan nilai *outer loading* selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut merupakan hasil uji diskriminan.

Tabel 6.
Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE).</i>
Kepribadian	0.624
<i>Employee Engagement</i>	0.834
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.814

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada secara keseluruhan semua variabel diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya > 0,50 sehingga dapat dinyatakan variabel tersebut valid. Hasil pengukuran dari *Fornell-Larcker* dan *Cross Loading* dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 7.
Fornell-Larcker

	Kepribadian	<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.913		
Kepribadian	0.209	0.790	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.441	0.548	0.902

(Sumber: Data primer yang diolah, 2023)

Tabel 8.
Cross Loading

	Kepribadian	<i>Employee Engagement</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
X1.1	0.703	0.288	0.453
X1.2	0.702	0.149	0.220
X1.3	0.789	0.015	0.385
X1.4	0.833	0.079	0.463
X1.5	0.903	0.257	0.534
X2.1	0.324	0.852	0.371
X2.2	0.174	0.958	0.397
X2.3	0.091	0.927	0.435
Y.1	0.549	0.395	0.894
Y.2	0.397	0.388	0.858
Y.3	0.550	0.474	0.952
Y.4	0.490	0.424	0.928
Y.5	0.466	0.285	0.876

(Sumber: Data primer yang diolah,2023)

Hasil dari *Fornell-Larcker* dan *Cross Loading* antara semua variabel laten dengan variabel indikator yang telah ditunjukkan pada tabel diatas bahwa nilai suatu indikator lebih besar dalam menghitung variabel dari konstruk yang lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik untuk membentuk variabelnya masing-masing.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau tidak. Pengujian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 9.
Pengujian Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepribadian	0.849	0.891
<i>Employee Engagement</i>	0.899	0.938
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.943	0.956

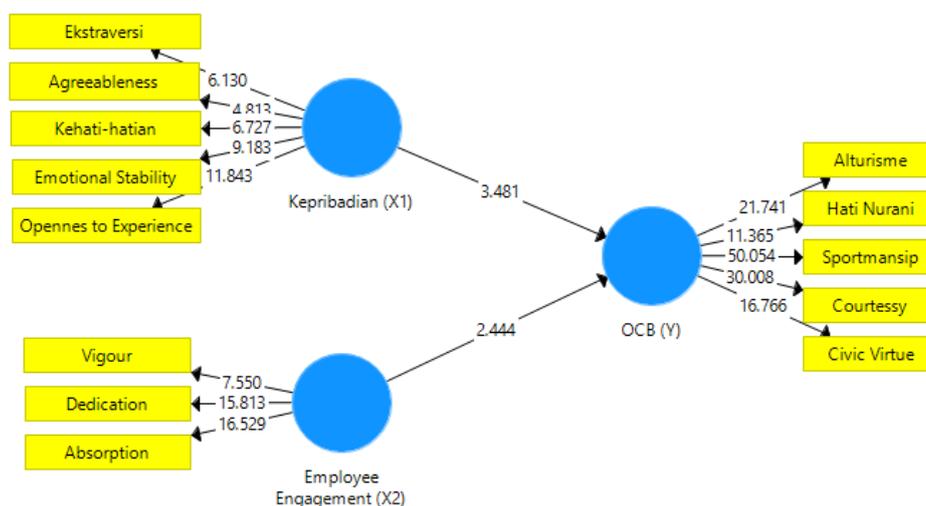
(Sumber: Data primer yang diolah,2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* yang diperoleh dari hasil SmartPLS. Nilai yang dihasilkan untuk *Cronbach Alpha* > 0,6 sedangkan nilai untuk *Composite Reliability* adalah > 0,7 sehingga dinyatakan sangat reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Ada beberapa item yang menjadi kriteria dalam pengujian model struktural (*Inner model*) yaitu nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Gambar 2.
Model Struktural Inner Model



Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *Path Coefficient* atau nilai yang terkandung dalam koefisien jalur.

Tabel 10.
Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Kepribadian -> OCB	0.477	0.507	0.137	3.481	0.001
Employee Engagement -> OCB	0.341	0.339	0.140	2.444	0.015

(Sumber: Data primer yang diolah,2023)

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas dapat diamati bahwa Kepribadian menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 3.481 dan nilai *p-value* sebesar 0.001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai *p-value*. Jika *p-value* lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai *p-value* $0.001 < 0.05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Employee Engagement menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar 2.444 dan nilai *p-value* sebesar 0.015 pada tingkat ketentuan batas signifikannya 0.05. Berdasarkan nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa $0.015 > 0.05$ maka hipotesis (H2) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima.

Adapun *R-Square* dalam penelitian ini merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y), dengan kata lain nilai *R-Square* berguna untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Untuk mengukur bagaimana model prediksi yang baik, maka dilakukan evaluasi berdasarkan nilai *R-Square* pada penelitian sebagai berikut :

Tabel 11.
R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted Square
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.412	0.380

(Sumber: Data primer yang diolah,2023)

Tabel diatas diperoleh dari perhitungan SmartPLS 3.0 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.412 yang mana jika dilihat dari nilai r-tabel $df=(N-2)$, maka $df=(40-2)=38$ didapat nilai r-tabel 0.2638. Maka nilai *R-Square* lebih besar dibanding nilai r-tabel, artinya variabel Independen berpengaruh simultan terhadap variabel Dependen. Oleh karena itu dapat ditarik hipotesis bahwa Kepribadian dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Kepribadian (X1) dan *Employee Engagement* (X2) mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 41.2 %. Sedangkan faktor lain diluar objek penelitian yang berpengaruh sebesar 58.8 %.

Berikut merupakan pembahasan pengaruh setiap variabel independen bahwa Kepribadian (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai *t-statistik* $3.481 > 1.97$ dan nilai *p-*

value $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kepribadian seseorang penting untuk diukur karena penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa uji kepribadian memiliki kegunaan dalam pengambilan keputusan perekrutan dan memprediksi siapa yang terbaik untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Kepribadian adalah refleksi diri seseorang yang terbentuk karena pengaruh sosial dalam kehidupan sehari-hari. Faktor keturunan dan faktor lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan bersosialisasi adalah salah satu pembentuk kepribadian seseorang.

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Disamping itu kepribadian sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri. Berdasarkan psikologi, Gordon Allport menyatakan bahwa kepribadian sebagai suatu organisasi (berbagai aspek psikis dan fisik) yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses. Jadi, kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah. Secara eksplisit Allport menyebutkan, kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan.

Hal ini berkaitan dengan Teori Keadilan (*Equity theory*) adalah teori yang menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain (Lubis & Onsardi, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto R.Djatola & Nur Hilal (2022) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Haryati (2018) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai *t-statistik* sebesar $2.444 > 1.97$ dan nilai *p-value* sebesar $0.015 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Employee Engagement merupakan suatu kondisi yang terdiri dari komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang dihubungkan dengan peran dan kinerja karyawan (Saks, 2006:602). Memiliki pendapat bahwa *employee engagement* merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan seorang, karyawan terhadap organisasi mereka dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Ketika karyawan merasa terikat, maka dia akan sadar akan tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi dan dapat pula memotivasi rekan kerjanya demi kesuksesan tujuan organisasi (Nurfadilah, 2019, Onsardi, O., & Finthariasari, 2022).

Karyawan dikatakan memiliki *employee engagement* yang tinggi terhadap organisasi ketika karyawan tersebut bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji melainkan karena rasa memiliki dan menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi tersebut. *Employee engagement* merupakan aspek penting dalam mencapai efektivitas organisasi dan meraih keunggulan kompetitif sehingga menjadi penting bagi organisasi tersebut untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk program *employee engagement* seperti manajemen partisipatif dan partisipasi representatif.

Employee Engagement adalah sejauh mana seseorang berkomitmen, mendedikasikan dirinya dan loyal kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. *Employee Engagement* sebagai pengukuran emosional karyawan dan komitmen intelektual terhadap organisasi dan kesuksesannya dan meyakinkannya menjadi hasil pengukuran dan menggambarkan bagaimana karyawan berperilaku sebagai hasil interaksi mereka dengan organisasi.

Hal ini berkaitan dengan Teori Perilaku Sosial (*Social Exchange Theory*) adalah perilaku yang secara khusus ditujukan kepada orang lain, artinya perilaku sosial ini adalah

perilaku yang relatif menetap yang diperlihatkan oleh individu di dalam berinteraksi dengan orang lain. Perilaku mempengaruhi aksi sosial dalam masyarakat yang kemudian menimbulkan masalah-masalah. Orang yang berperilakunya mencerminkan keberhasilan dalam proses sosialisasinya dikatakan sebagai orang yang sosial, sedangkan orang yang perilakunya tidak mencerminkan proses sosialisasi tersebut disebut non sosial (Mighfar, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khatimah (2019) & Much. Riyadus Solichin (2018) (Onsardi et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Zahreni, Rainova Simartama & Yocevelyn Nainggolan (2021) menyatakan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh Kepribadian dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepribadian dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat dilihat dari nilai r-tabel dengan df=38 didapat nilai r-tabel sebesar 0.2638. sehingga *R-Square* lebih besar dibandingkan dengan r-tabel, artinya variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.412 atau sebesar 41.2%. Sehingga H_3 dalam penelitian ini diterima, hal ini bermakna bahwa Kepribadian dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roby Sambung & Iring (2014) yang menyatakan bahwa Kepribadian dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel Kepribadian menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel *Employee Engagement* menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0.015 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada variabel Kepribadian dan *Employee Engagement* dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Carrasco, J. L. (2010). Structural Equation Model. *Encyclopedia of Biopharmaceutical Statistics*, 8(3), 1300–1305. <https://doi.org/10.3109/9781439822463.209>
- Gatandi, T. A., & Filianti, D. (2021). Determinan Pengungkapan Islamic Social Reporting Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Tahun 2015-2019. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 8(6), 727. <https://doi.org/10.20473/vol8iss20216pp727-742>
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>

- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2). <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Masduqi, A., & Nugroho, A. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi Related papers. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 1–8.
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Onsardi, O., Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Review of International Geographical Education*, 11(9).
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Rostiani, S. S., & Sukanta, T. A. (2019). Pengaruh Dewan Pengawas Syariah, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Pengungkapan Islamic Social Reporting (Isr) (Studi Pada Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2012-2016). *Jurnal Akuntansi, Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2), 1225–1248. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol4.iss2.2018.184>
- Suprayitno, & Sutarno. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Surakarta. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 35–47. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2505>