



***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI KEPERIBADIAN DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT***

*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF
THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN
JEMBER DISTRICT IN TERMS PERSONALITY AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT*

SKRIPSI

Oleh
Siti Khatimah
NIM 150810201233

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI KEPRIBADIAN DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT***

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF
THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN
JEMBER DISTRICT IN TERMS PERSONALITY AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT***

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
Siti Khatimah
NIM 150810201233

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Siti Khatimah
NIM : 150810201233
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Ditinjau Dari Kepribadian Dan Employee Engagement*

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya unsur paksa maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar adanya.

Jember, 1 Juli 2019

Yang menyatakan,

Siti Khatimah

NIM 150810201233

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Ditinjau Dari Kepribadian Dan Employee Engagement*

Nama Mahasiswa : Siti Khatimah

NIM : 150810201233

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 1 Juli 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Nyoman G. Krishnabudi, M.Agb.
NIP. 19630402 1988021 001

Dr. Sri Wahyu Lely H. S., S.E., M.Si.
NIP. 19740502 200032 001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 19690120 1993031 002

JUDUL SKRIPSI

*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Dinas
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Ditinjau Dari
Kepribadian Dan Employee Engagement*

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Khatimah

NIM : 150810201233

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

18 Juli 2019

dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. : (.....)
NIP 197501062000032001

Sekretaris : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. : (.....)
NIP 195509191985031003

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)
NIP 196311281989022001

**Mengetahui/Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

Pas Foto

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati dan puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Sunarsih dan Bapak Shalehuddin tercinta, yang telah membesarkan, mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang yang tak terhingga serta pengorbanan yang telah dilakukan selama ini;
2. Adikku Moch. Asmuni Hidayatullah yang selalu memanjatkan doa dan memberikan dukungannya, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan semangatnya;
3. Bapak Nyoman Gede Krishnabudi dan Ibu Lely Hana S. yang selalu membimbing dan memberikan banyak sekali ilmu;
4. Guru-guru TK hingga Perguruan Tinggi terhormat, yang telah membimbing; mengarahkan dan memberikan ilmu dengan penuh kesabaran;
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTO

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada mereka sendiri.

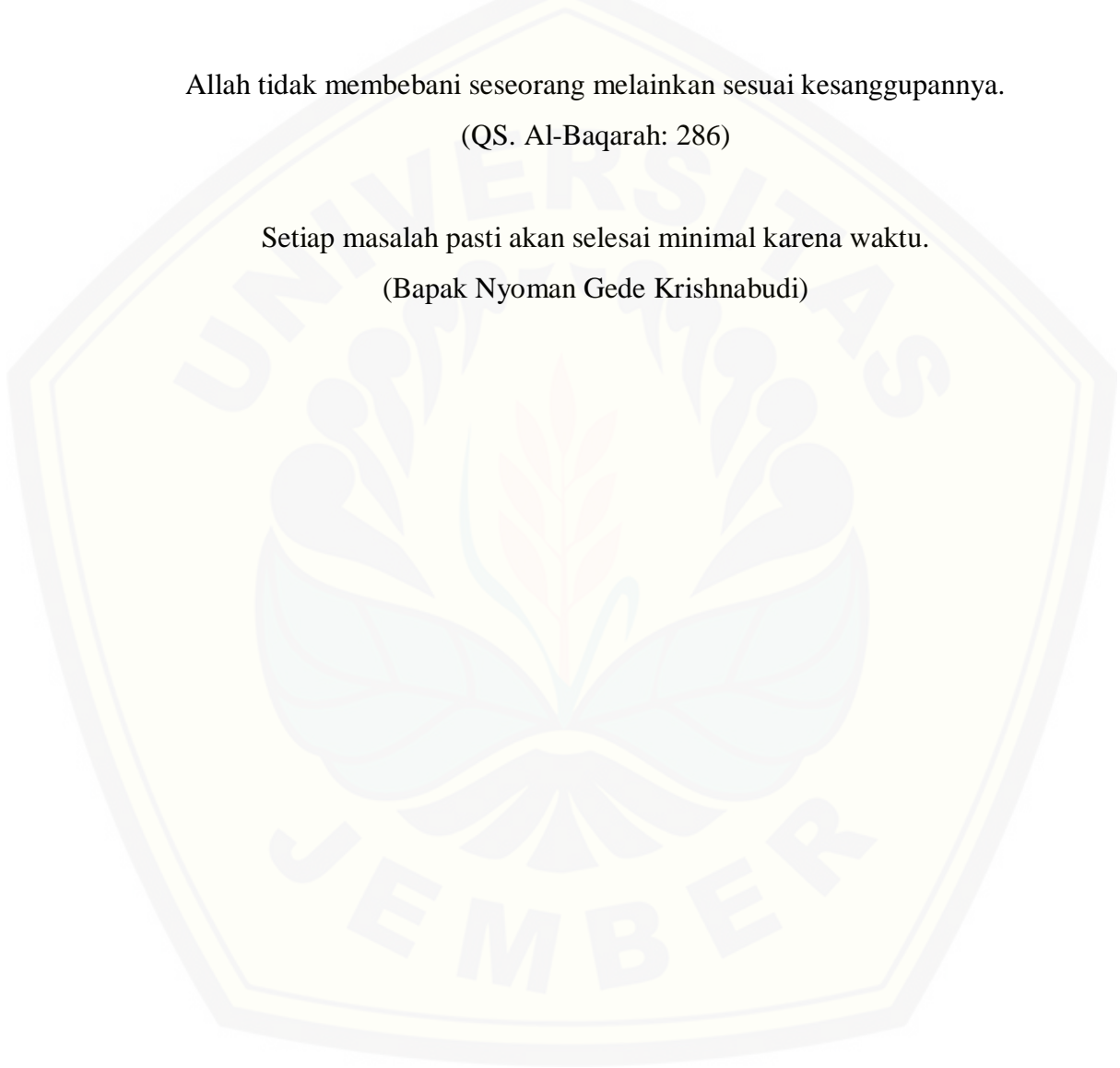
(QS. Ar-Ra'd: 11)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah: 286)

Setiap masalah pasti akan selesai minimal karena waktu.

(Bapak Nyoman Gede Krishnabudi)



RINGKASAN

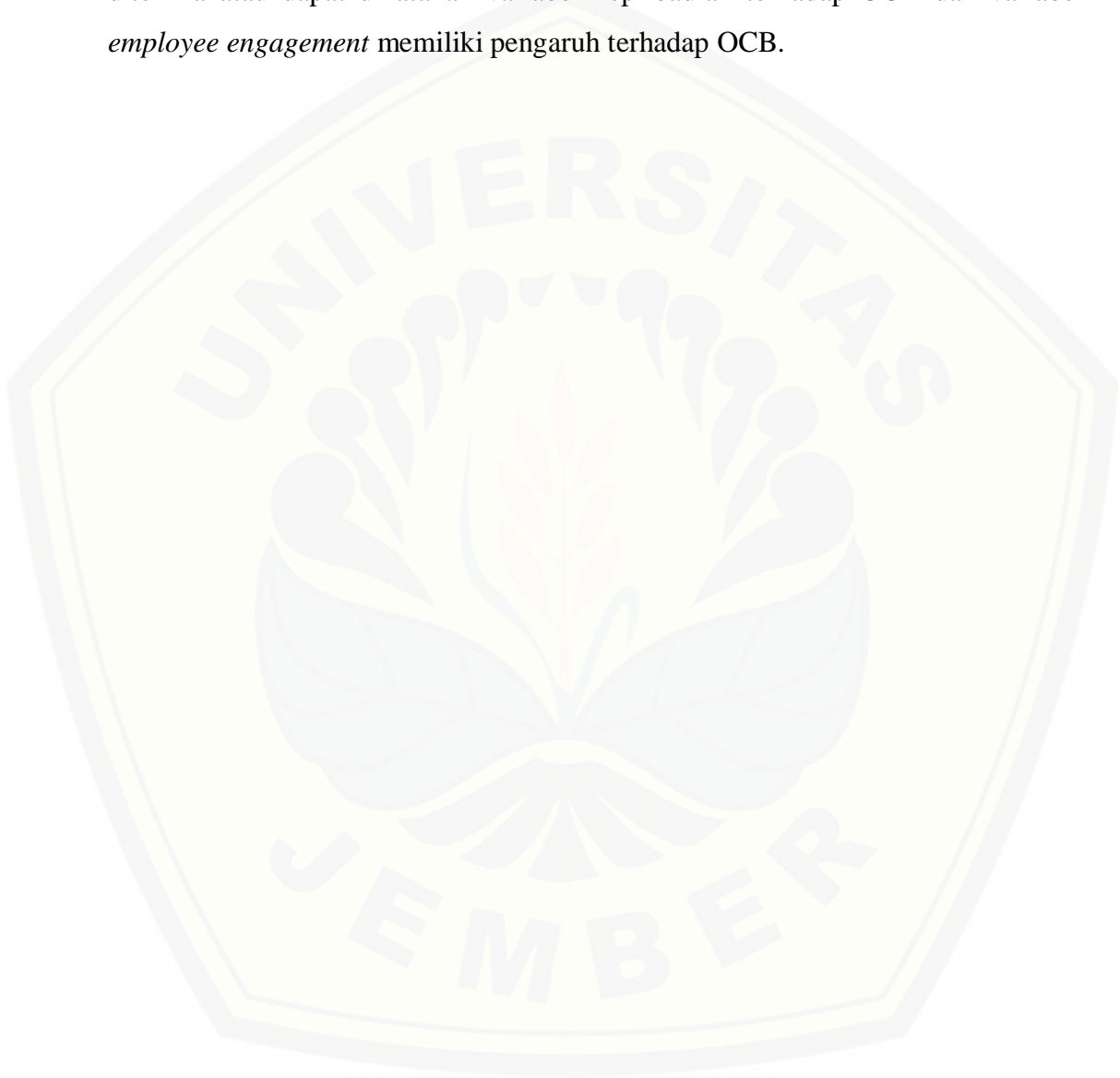
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI KEPERIBADIAN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT; Siti Khatimah; 150810201233; 66 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu konstruksi penting dalam psikologi organisasi karena pengaruhnya atas keberhasilan organisasi memiliki dampak yang relatif besar. OCB dalam dunia kerja adalah perilaku di luar batas peran yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* namun memiliki pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. OCB dalam hal ini diyakini dapat dipengaruhi oleh kepribadian dan *employee engagement* sehingga pihak manajer dapat menentukan siapa saja yang terbaik untuk suatu pekerjaan dan meningkatkan berbagai upaya agar karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai dan non pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel dalam penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian dan *employee engagement*, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan non pegawai sebanyak 60 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji t.

Analisis data dari uji regresi linier berganda diketahui *R square* dalam penelitian ini sebesar 0,619 yang menggambarkan bahwa sekitar 61,9% dari model variabel pada penelitian ini dapat berpengaruh terhadap OCB, sedangkan

38,1% dari OCB dijelaskan oleh variabel lain. Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} sebesar 3,405 untuk variabel Kepribadian dan 3,003 untuk variabel *Employee Engagement*. Nilai tersebut bernilai lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.00247, sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima atau dapat dikatakan variabel kepribadian terhadap OCB dan variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap OCB.



SUMMARY

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN JEMBER DISTRICT IN TERMS PERSONALITY AND EMPLOYEE ENGAGEMENT; Siti Khatimah; 150810201233; 66 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business University of Jember.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is one of the important constructs in organizational psychology because its influence on organizational success has a relatively large impact. OCB in the world of work is behavior outside the boundary of roles that is not related to the reward system but has an influence on increasing organizational effectiveness. OCB in this case is believed to be influenced by personality and employee engagement so that the manager can determine who is the best for a job and increase efforts so that employees are more involved in their work.

The objects in this study were employees and non-employees at the Office of Population and Civil Registration of Jember Regency. This research is an explanatory research that aims to explain the relationship of the variables in the study. The independent variable in this study was personality and employee engagement, and the dependent variable in this study was OCB. The population in this study were all employees and non-employees as many as 60 people with sampling using the census method so that all populations were sampled. Methods of data collection with interview techniques, questionnaires, and literature studies. Data analysis in this study used instrument test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and t test.

Analysis of the data from multiple linear regression tests revealed that R square in this study was 0.619 which illustrates that around 61.9% of the variable models in this study can influence OCB, while 38.1% of OCB are explained by other variables. The t test in this study was conducted by comparing the t-count value of 3.405 for the Personality variable and 3.003 for the Employee

Engagement variable. This value is greater than t table of 2.00247, so that it can be said that H_0 is rejected or H_a is accepted or it can be said that personality variables on OCB and employee engagement variables have an influence on OCB.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, serta ridho-Nya serta shalawat serta salam yang senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW atas petunjuk yang diberikan kepada umatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Ditinjau Dari Kepribadian Dan Employee Engagement*”. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, sehingga dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M. Agb., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Sri Wahyu Lely Hana S., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran dengan penuh kesabaran selama penyelesaian skripsi ini, serta nasihat dan semangat yang diberikan untuk memotivasi penulis;
2. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M., dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si., sebagai dosen peguji yang memberikan saran dan masukan hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik;
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Seluruh bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Seluruh pihak Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data sebagai responden dalam penelitian ini;

6. Orang tuaku tercinta Ibu Sunarsih dan Bapak Shalehuddin yang tiada henti mendoakan dan memberikan dukungan dengan penuh kesabaran serta pengorbanan tanpa pamrih demi kebahagiaan dan kesuksesan Putrinya di masa depan;
7. Adikku Moch. Asmuni Hidayatullah dan Nur Aida serta Kakakku Novelia Diana Wulandari yang selalu mendoakan dan memberikannya, serta seluruh keluarga besar Biro Sura dan Samsudin yang telah memberikan dukungan dan semangat;
8. Sahabatku Halimatus Sa'diyah yang telah menemani sejak SMA, Putu Ayu Lalita Srivishaka sahabat sedari Maba dan Galang Eka Firmansyah yang sudah memberikan waktu untuk berbagi tentang apapun, serta Lia Karunia dan Citra Kurnia Putri, sahabat yang memberikan nasihat, motivasi, saran, dan kritik, yang telah mengisi hari-hari penyusunan skripsi yang begitu singkat dengan berbagai cerita yang akan selalu terkenang;
9. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga kritik dan saran yang membangun diharapkan oleh penulis demi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya, Aamiin.

Jember, 1 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTO.....	vi
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY.....	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kepribadian.....	7
2.1.2 <i>Employee Engagement</i>	11
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	14
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
2.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	22

2.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional Variabel	27
3.6.1 Kepribadian	27
3.6.2 <i>Employee Engagement</i>	28
3.6.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	28
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Uji Instrumen.....	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4 Uji Hipotesis.....	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.1.1 Profil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember	36
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember	37
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember	37
4.1.4 <i>Job Description</i>	38
4.2 Statistik Deskriptif	40
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	43

4.3 Hasil Analisis Data	50
4.3.1 Uji Instrumen.....	50
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.4 Uji Hipotesis.....	56
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	62
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel X_1 ...	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel X_1 ...	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	69
2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden	74
3. Uji Validitas	80
4. Uji Reliabilitas	83
5. Analisis Regresi Linier Berganda	85
6. Uji Multikolinieritas	87
7. Uji Heteroskedastisitas	88
8. Uji Normalitas	89
9. Tabel r	90
10. Tabel t	92
11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	94

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (Robbins dan Coulter, 2010: 264-265). 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 (Podsakoff *et al.*, 2000).

Perilaku kewargaan organisasi 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 (Gonzalez-Mulé, Mount, dan Oh, 2014). 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 (Organ, 1997). 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 (Podsakoff *et al.*, 2000).

dalam Elfina dan Seniati, 2007). Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi OCB pada karyawan adalah kepribadiannya (Organ *et al.*, 2006:10 dalam Titisari, 2014: 15), 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 perilakunya. Robbins (2008: 131) menyatakan bahwa individu dengan keterampilan, kemampuan, dan kepribadian tertentu dibutuhkan dalam kerja tim demi mencapai keberhasilan tim tersebut. Robbins dan Judge (2015: 82) juga menyebutkan bahwa 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 (Robbins dan Judge, 2015: 83). Kepribadian dapat menjadi salah satu faktor penentu OCB karena indikator kepribadian memiliki hubungan dengan indikator OCB. Menurut Robbins dan Judge (2015: 84) 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 (Fahmi, 2017; Shah dan Halim, 2018; Kappagoda dan Kulathunga, 2013).

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 dan Judge, 2015: 164). Kahn (1990) 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*). Robbins dan Coulter (2010: 265) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dapat dicapai ketika organisasi melibatkan karyawan dan menganggapnya sebagai mitra. 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. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan kebenaran teori ini bahwa individu dengan *employee engagement* yang tinggi cenderung melakukan OCB karena memberikan kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan usaha yang lebih dalam organisasi di luar peran yang dimiliki (Fauziridwan, 2018; Budiastuti dan Budiastuti, 2018; Solichin, 2018; Srimulyani, Rustiyaningsih, dan Kurniawati, 2016; Abbas *et al.*, 2016; Ariani, 2014; Alla, 2016).

Suatu organisasi akan menjadi lebih baik ketika karyawan dapat menampilkan OCB yang memiliki pengaruh efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi khususnya organisasi bidang pelayanan (jasa) (Jalali, 2014). Salah satu organisasi sektor publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember adalah lembaga pemerintah yang melayani masyarakat dengan menyediakan layanan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta layanan lainnya sesuai dengan lingkup tugas yang ada di wilayah Jember. Beberapa tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember adalah memberikan pelayanan dalam mengurus dokumen-dokumen seperti akta kelahiran, surat

dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga surat pembuatan e-KTP yang dibutuhkan masyarakat. Namun, organisasi sektor publik yang bertujuan untuk melayani masyarakat sering dinilai tidak produktif, tidak efisien, miskin inovasi dan berbagai kritikan lain telah menggambarkan bahwa organisasi yang dikelola pemerintah memiliki kinerja dengan kualitas rendah (Titisari, 2014: 1).

Berdasarkan beberapa ulasan yang diunggah pada website resmi (Dispendukcapil Jember, 2019, <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=kantor+dinas+kependudukan+dan+pencatatan+sipil+kabupaten+jember>), terdapat sebagian besar keluhan atau kritikan (dari 119 ulasan dalam dua tahun terakhir yang diunggah) yang disampaikan pengunjung (masyarakat) mengenai kualitas pelayanan yang rendah; pegawai yang kurang ramah, buruknya sistem informasi, dan prosedur yang tidak konsisten. Kualitas pelayanan yang rendah ini seperti sudah bukan hal yang baru terjadi. Dilansir dari Hatta (2018), lambatnya proses pengurusan dokumen membuat masyarakat mengeluh atas pelayanan yang diberikan. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang memuaskan dari pihak-pihak yang bersangkutan dalam bidang ini untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Peningkatan kualitas pegawai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih profesional menjadi faktor penting dalam memberikan pelayanan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peningkatan kualitas seperti *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* sebagai konsep dari OCB menjadi perhatian dalam penelitian saat ini. Beberapa konsep OCB di atas dapat ditingkatkan ketika pihak manajerial mampu melibatkan pegawai dan mengetahui kepribadian mereka agar dapat menentukan pegawai yang sesuai untuk suatu pekerjaan. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember sebagai objek penelitian mengingat bahwa organisasi sektor publik merupakan organisasi dengan konsep "*good governance*" yang berupaya untuk memperbaiki dan meningkatkan proses manajemen pemerintahan agar kinerja pelayanan menjadi lebih baik (Titisari, 2014: 2). Kinerja pelayanan yang baik tidak lepas dari tingginya partisipasi pegawai atau *employee engagement*

dalam pekerjaan. Partisipasi pegawai dengan semangat yang tinggi dan mendalami pekerjaannya berdampak pada kepedulian dan identifikasi terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan atau disebut sebagai keterlibatan kerja (Robbins dan Coulter, 2010: 40). Sikap ini mendorong pegawai berkontribusi secara positif dalam pekerjaan, sehingga upaya-upaya manajerial yaitu meningkatkan *employee engagement* pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember perlu dilakukan untuk mendapatkan manfaat dari keterlibatan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014: 168).

Beberapa penelitian telah mempelajari topik yang sama di berbagai objek yang berbeda. Adapun objek yang menjadi perhatian pada penelitian sebelumnya meliputi karyawan non-manajerial, manajer pada tingkatan pertama, karyawan rumah sakit dan guru-guru di sekolah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, objek penelitian ini adalah Pegawai dan Non Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang merupakan pegawai pada organisasi pemerintah. Pada penelitian ini akan dipelajari efek yang ditimbulkan dari karakteristik-karakteristik kepribadian dan *employee engagement* terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik agar mencapai tujuan pemerintah sebagai penyedia layanan publik yang memuaskan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?
2. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang terkait dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan perilaku OCB pegawai, mengingat bahwa OCB merupakan salah satu cara agar instansi terkait mampu mencapai tujuannya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber rujukan penelitian-penelitian selanjutnya terutama mengenai OCB.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepribadian

a. Definisi dan Indikator Kepribadian

Kepribadian merupakan sikap penyesuaian seseorang terhadap lingkungan dengan melibatkan perilaku, gaya berpikir, dan emosi yang ditampilkan secara stabil (Robbins, 2008: 128). Robbins dan Judge (2015: 82) juga menyebutkan bahwa karakteristik-karakteristik yang ditampilkan oleh seseorang dalam beberapa situasi merupakan karakteristik kepribadian orang tersebut dan menjelaskan perilaku mereka. Pendapat lain mengatakan bahwa seseorang akan menampilkan perilaku dominan berdasarkan kepribadian yang dimiliki pada beberapa situasi (Friedman dan Schustack, 2006). Garis besar berdasarkan beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa individu berperilaku bukan karena situasi melainkan karena individu itu sendiri dan kepribadiannya. 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 dan Judge, 2015: 82).

Beberapa ahli memiliki pemikiran yang berbeda mengenai pengukuran kepribadian, misalnya model pengukuran Indikator tipe Myers-Briggs (*Myers-Briggs Type Indicator* [MBTI]) dan model pengukuran *Big Five Personality*. MBTI merupakan instrumen penilaian kepribadian yang paling umum digunakan. Tes kepribadian dengan model ini berisi pertanyaan mengenai apa yang biasa orang rasakan atau lakukan dalam beberapa situasi. Responden diklasifikasikan sebagai ekstrover atau introver (E atau I), perasa atau intuitif (S atau N), memikirkan atau merasakan (T atau F), serta menilai atau menerima (J atau P). MBTI dinilai dapat menjadi alat untuk mengevaluasi diri dan memberikan panduan karir. Kelemahan MBTI adalah hasil yang didapatkan dari tes tidak

berhubungan dengan kinerja, sehingga manajer pada suatu organisasi tidak menggunakannya sebagai instrumen tes seleksi kandidat pekerjaan.

Big Five Personality merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui kepribadian manusia melalui lima aspek utama kepribadian. Robbins dan Judge (2015: 84) menyatakan lima aspek utama kepribadian dalam bukunya. Friedman dan Schustack (2006: 305) dan Costa dan McCrae (1992: 2) dalam Cervone dan Pervin (2012: 5) juga memiliki model pengukuran dengan nama yang sama, namun keduanya memiliki indikator pengukuran yang berbeda. Robbins dan Judge menyusun indikator Lima Besar yaitu, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openess to experience*. Sedangkan pada dua pendapat yang lain, tidak terdapat indikator *emotional stability*, melainkan diganti dengan indikator *neuroticism*. *Emotional stability* pada model Lima Besar Kepribadian dari Robbins dan Judge memiliki hubungan yang paling kuat terhadap kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan tingkat stres yang lebih rendah. Individu dengan skor tinggi pada dimensi ini cenderung menjadi positif, optimis, dan memiliki tingkat emosi negatif yang lebih kecil. Jika indikator *emotional stability* memiliki hubungan berbanding lurus dengan OCB, maka indikator *neuroticism* memiliki hubungan terbalik dengan OCB. Tingkat *emotional stability* yang tinggi akan menyebabkan OCB yang tinggi pula. Sebaliknya, untuk menghasilkan tingkat OCB yang tinggi, maka indikator *neuroticism* pada diri karyawan haruslah rendah. Indikator *neuroticism* merupakan *emotional stability* yang rendah (Kreitner dan Kinicki, 2014). Berikut ini merupakan definisi dari masing-masing indikator kepribadian (Robbins dan Judge, 2015: 84).

1. *Extraversion* (Ektraversi)

Individu dengan *extraversion* yang tinggi cenderung dicirikan dengan sikap percaya diri, mudah bergaul, dan ekspresif. Sedangkan untuk individu dengan *extraversion* rendah cenderung dicirikan dengan sikap pemalu, penakut dan cuek.

2. *Agreeableness* (Keramahan)

Aspek ini cenderung pada kemampuan seseorang memahami orang lain. Individu dengan skor tinggi pada aspek ini memiliki kriteria yang kooperatif, hangat, dan memercayai orang lain. Individu dengan skor rendah cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan antagonis.

3. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Conscientiousness yang dimiliki individu dapat dikatakan memiliki skor tinggi apabila memiliki kriteria bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan konsisten. Sedangkan individu yang memiliki skor *conscientiousness* rendah dapat dilihat dari kriteria seperti tidak terorganisir, tidak dapat diandalkan, dan mudah dialihkan.

4. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi)

Aspek ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stres. Individu dengan stabilitas emosi tinggi mampu bersikap tenang, percaya diri, dan aman. Sedangkan individu dengan stabilitas emosi rendah cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

5. *Openness to Experience* (Keterbukaan pada Pengalaman)

Aspek ini menilai individu berdasarkan keterbukaannya terhadap hal-hal baru dan ketertarikan atas inovasi. Individu yang terbuka pada pengalaman cenderung kreatif dan memiliki rasa ingin tahu yang besar. Sedangkan individu dengan skor rendah cenderung kurang terbuka pada sesuatu yang baru, konvensional, dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

b. Arti Penting Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2015: 84), penilaian karakteristik-karakteristik kepribadian sangat baik dalam memprediksi perilaku yang ditampilkan oleh individu pada berbagai situasi dalam kehidupan nyata. Adapun asumsi-asumsi mengenai manfaat karakteristik kepribadian adalah sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2008: 130; Robbins dan Judge, 2015: 82):

1. Karakteristik-karakteristik kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan.

2. Membantu prediksi bidang pekerjaan yang sesuai dengan individu.
3. Sebagai acuan dalam membuat keputusan pengembangan karir.

Robbins dan Judge (2015: 86) juga menyebutkan bahwa model kepribadian dengan Model Lima Besar memengaruhi kriteria perilaku individu dalam organisasi. Berikut ini merupakan pengaruh karakteristik kepribadian terhadap perilaku individu:

1. Kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim.
 2. Kepemimpinan yang lebih baik.
 3. Kepuasan kerja dan hidup yang lebih baik.
 4. Level perilaku menyimpang yang lebih rendah.
 5. Lebih adaptif terhadap perubahan.
- c. Faktor-faktor Penentu Kepribadian

Perdebatan awal dalam penelitian mengenai kepribadian adalah faktor-faktor yang memengaruhi kepribadian seseorang. Beberapa berpendapat bahwa kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan sedangkan beberapa lainnya mengatakan bahwa kepribadian dipengaruhi oleh faktor lingkungan (Robbins dan Judge, 2008: 127).

1. Faktor Keturunan

Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan memiliki makna bahwa kepribadian seseorang dipengaruhi oleh struktur molekul dari gen yang terdapat pada kromosom. Terdapat tiga dasar penelitian berbeda yang memberikan integritas terhadap pendapat yang menyatakan bahwa faktor keturunan memiliki peran penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Penelitian pertama berfokus pada penyokong genetik dari perilaku dan temperamen anak. Penelitian kedua berfokus pada anak kembar yang dipisahkan sejak lahir, dan penelitian ketiga berfokus pada konsistensi kepuasan kerja pada beberapa waktu dan situasi.

2. Faktor Lingkungan

Pendekatan lingkungan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian individu dipengaruhi oleh lingkungan di mana individu tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman sepergaulan, kelompok sosial, dan pengaruh lainnya yang dialami individu.

Menurut Purwanto (2006) kepribadian dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Biologis

Pendekatan biologis berpendapat bahwa kepribadian dipengaruhi oleh faktor genetika individu.

2. Faktor Sosial

Kepribadian menurut pendekatan sosial memiliki makna bahwa masyarakat yang berada di sekitar individu dapat berpengaruh pada kepribadian individu tersebut. Masyarakat dan ketentuan yang ada di dalamnya seperti peraturan, adat istiadat, tradisi, dan bahasa diyakini memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang.

3. Faktor Kebudayaan

Pendekatan kebudayaan berpendapat bahwa nilai-nilai, adat dan tradisi, serta pengetahuan dan keterampilan dalam masyarakat memiliki pengaruh dalam membentuk kepribadian.

2.1.2 *Employee Engagement*

a. Definisi dan Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan semangat, dedikasi, dan penghayatan dari suatu kesatuan hubungan kerja (Schaufeli *et al.*, 2002). *Employee engagement* berarti individu melibatkan sumber daya kognitif, tingkat emosional, dan tenaga untuk melakukan peran yang berhubungan dengan pekerjaan (Kahn, 1990). Robbins dan Judge (2015: 164) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan pekerja sebagai inputnya agar dapat meningkatkan kehidupan kerja mereka untuk menjadi lebih termotivasi dan lebih berkomitmen pada organisasi. Kahn (1990) menyebutkan bahwa *employee*

engagement terjadi apabila karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya. 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 (Kataria, Garg dan Rastog, 2013), sehingga menjadi penting bagi organisasi tersebut untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk program *employee engagement* seperti manajemen partisipatif dan partisipasi representatif (Robbins dan Judge, 2015: 165). Robbins dan Coulter (2010: 265) juga menyatakan bahwa kesuksesan kompetitif organisasi dapat diraih dengan melibatkan karyawan dengan mempertimbangkan hubungan kerja yang ada dan menganggap karyawan sebagai mitra dan bukan menganggapnya sebagai beban yang harus dihindari.

Ada dua definisi yang paling umum digunakan ketika meneliti dimensi *employee engagement*, yaitu definisi Schaufeli dan definisi Kahn. Indikator *employee engagement* berdasarkan definisi Kahn (1990) meliputi karakteristik pekerjaan, manajemen dan dukungan kepemimpinan, penghargaan dan pengakuan, kesejahteraan tempat kerja, dan komunikasi. Beberapa indikator *employee engagement* menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek *Vigor* (Semangat)

Seseorang dengan penilaian yang tinggi pada aspek ini berupaya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan.

2. Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Aspek *dedication* dikatakan memiliki penilaian tinggi ketika seseorang melibatkan perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan kebanggaan. Individu dengan nilai aspek *dedication* yang tinggi cenderung merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Aspek *Absorption* (Penyerapan)

Aspek ini mengacu pada konsentrasi seseorang ketika bekerja. Seseorang dengan aspek *absorption* tinggi menunjukkan bahwa dirinya bahagia dalam bekerja, menikmati pekerjaannya sehingga waktu berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja, dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

b. Arti Penting *Employee Engagement*

Baumruk dan Gorman (2006) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi dalam organisasi akan meningkatkan tiga perilaku umum yang memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Adapun tiga perilaku yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Say* (mengatakan)

Perilaku ini menunjukkan bahwa individu akan memberikan pendapat untuk organisasi maupun rekan kerjanya.

2. *Stay* (tetap tinggal)

Perilaku ini menunjukkan bahwa individu akan memilih untuk tetap bekerja pada organisasi meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di organisasi lain.

3. *Strive* (upaya)

Perilaku ini menunjukkan bahwa individu akan lebih banyak meluangkan waktu, lebih banyak memberikan usaha dan inisiatif agar dapat berkontribusi dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 40) *employee engagement* merupakan faktor individu untuk bersikap positif seperti berikut:

1. Peduli pada jenis pekerjaan yang dilakukan.
2. Mendorong individu untuk berkontribusi secara positif dalam pekerjaan.
3. Memiliki absensi yang cenderung rendah.
4. Keinginan mengundurkan diri yang cenderung rendah.
5. Tingginya partisipasi individu dalam pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan Robbins dan Coulter (2010: 265) mengenai kesuksesan kompetitif organisasi dapat diraih dengan melibatkan karyawan dengan mempertimbangkan hubungan kerja yang ada, maka berikut ini merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Rivai dan Prawironegoro (2015):

1. Individu dihargai pikiran, perasaan, dan kepentingannya.
2. Individu menggunakan metode kerja yang efektif dan efisien agar produktif dalam pekerjaan.
3. Perlu adanya peningkatan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Definisi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (1997) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang diakui dapat meningkatkan efektivitas organisasi namun tidak diakui oleh sistem *reward* organisasi tersebut, yang artinya individu yang melakukan OCB melakukan suatu pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya. Organ dan Bateman (1983) berpendapat bahwa individu yang melakukan OCB tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya (*in-role*) melainkan juga menunjukkan perilaku di luar batas peran yang dimiliki (*extra-role*). OCB memiliki banyak definisi, namun definisi-definisi tersebut memiliki kesamaan makna antara satu dengan lainnya, yaitu OCB berkaitan dengan segala hal yang melibatkan perilaku positif karyawan untuk melakukan sesuatu secara spontan dan berdasarkan keinginannya sendiri di luar tanggung jawabnya dan perilaku tersebut dinilai dapat meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Organ (1988) dalam Podsakoff *et al.* (2000) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Altruism* (Altruisme)

Aspek ini digambarkan ketika individu menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan baik dalam melakukan pekerjaan di kantor maupun

masalah di luar tugas organisasi. Dimensi ini menggambarkan individu cenderung memberi pertolongan di luar kewajibannya.

2. *Conscientiousness* (Hati nurani)

Perilaku untuk dimensi ini ditandai dengan menunjukkan upaya yang melebihi standart organisasi, perilaku yang ditunjukkan individu di luar tugas maupun kewajibannya.

3. *Sportmanship* (Sportif)

Aspek ini ditandai dengan berperilaku dengan memberikan toleransi pada suatu keadaan yang kurang ideal tanpa memberikan tanggapan yang kurang menyenangkan. Individu dengan skor tinggi pada dimensi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan karena adanya iklim positif dan kerja sama di antara karyawan.

4. *Courtesy* (Sopan santun)

Individu dengan aspek ini cenderung menghindari masalah-masalah dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya. Aspek ini menunjukkan bahwa seorang individu merupakan orang yang perhatian dan menghargai orang lain.

5. *Civic Virtue* (Kebajikan sipil)

Aspek ini mengarah pada pemberian tanggung jawab kepada individu oleh organisasi agar individu tersebut mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pekerjaan yang ditekuni. Individu dengan skor tinggi pada dimensi ini akan mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi, menyampaikan pendapat mengenai perbaikan prosedur organisasi, dan melindungi sumber daya yang dimiliki organisasi.

Organ (1990) dalam Titisari (2014: 8) menambahkan dua dimensi OCB yang terdiri atas:

1. *Peacekeeping*

Peacekeeping adalah beberapa tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik *interpersonal* (sebagai stabilisator dalam organisasi).

2. *Cheerleading*

Cheerleading adalah perilaku membantu rekan kerja untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. Faktor-faktor Pendukung Perilaku (OCB)

Stamper dan Dyne (2001) menyatakan bahwa kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku yang melebihi peran yang dimiliki ditentukan oleh dua faktor sebagai berikut:

1. Persepsi manajerial dan karyawan mengenai kinerja dan kewajiban karyawan yang sering tidak seragam.
2. Persepsi karyawan mengenai kewajiban dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja.

OCB adalah perilaku yang dapat dipengaruhi oleh banyak hal, yang bermakna bahwa tidak adanya penyebab tunggal dalam membentuk OCB pada diri individu. McClelland *et al.*, (1987) berpendapat bahwa pendekatan motif dalam perilaku organisasi memiliki tiga pendekatan sebagai berikut:

1. Motif Berprestasi

Motif ini mendorong individu untuk menampilkan suatu standar keistimewaan, mencari prestasi dari tugas, dan menggunakan kesempatan sebaik mungkin serta berkompetisi.

2. Motif Afiliasi

Motif ini mendorong individu untuk mewujudkan, menjaga, dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

3. Motif Kekuasaan

Motif ini mendorong individu untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagian besar penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepribadian dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB meskipun objek yang diteliti berbeda. Beberapa

penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini meneliti karyawan suatu perusahaan, perawat dan karyawan rumah sakit, serta guru di sekolah. Dari penelitian yang telah dilakukan, salah satu hasil penelitian mengenai kepribadian telah menyatakan bahwa indikator ekstraversi, keramahan, kehati-hatian dan keterbukaan pada pengalaman memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB pada kalangan karyawan non-manajerial dengan responden sebanyak 150 orang di sektor perbankan di Sri Lanka (Kappagoda dan Kulathunga, 2013). Sedangkan neurotisme memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian tersebut didapatkan dari metode analisis regresi dan sesuai dengan teori karena indikator neurotisme harus berslope negatif untuk tingkat OCB yang tinggi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Shah dan Halim (2018) mengenai personaliti lima faktor (kepribadian) terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) pada kalangan guru di Malaysia. Berdasarkan penelitian yang memiliki jumlah sampel 287 guru tersebut, didapatkan hasil bahwa dimensi *neuroticism* dan *openness to experience* merupakan yang paling dominan dalam memengaruhi OCB pada guru SBT (Sekolah Harian Berprestasi Tinggi). Sedangkan trait *agreeableness* dan *neuroticism* merupakan yang paling dominan dalam memengaruhi OCB pada guru harian biasa. Selanjutnya, Fahmi (2017) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kepribadian terhadap OCB melalui persepsi kerja dengan melibatkan 273 guru di Sekolah Menengah Atas sebagai responden. Penelitian dengan menggunakan metode survei dan alat analisis jalur ini menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap OCB pada kalangan guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan indikator stabilitas emosi sebagai salah satu indikator kepribadian menurut Robbins dan Judge.

Penelitian selanjutnya mengenai *employee engagement* yang dilakukan Ariani (2014) pada karyawan toko-toko ritel di Yogyakarta, Indonesia. Sebanyak 252 responden merupakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian dengan menggunakan alat analisis SEM ini menemukan bahwa indikator dari *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap OCB karena karyawan yang terlibat dalam pekerjaan tidak hanya berpacu pada peran formal yang dimiliki, melainkan mengerahkan tenaga ekstra untuk melakukan pekerjaan lain di luar peran.

Temuan yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan Abbas *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan organisasi swasta, organisasi publik sektor jasa, dan manufaktur di Pakistan. Sebanyak 250 kuesioner didistribusikan dan terdapat 152 tanggapan diterima. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan indikator *employee engagement* dari Khan (1990) yaitu; karakteristik pekerjaan, dukungan manajemen dan kepemimpinan, hadiah dan pengakuan, kesejahteraan di tempat kerja, serta komunikasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa indikator karakteristik pekerjaan dan komunikasi memiliki peran penting dalam memengaruhi OCB. Indikator *employee engagement* lainnya yaitu dukungan manajemen dan kepemimpinan, kesejahteraan di tempat kerja, serta penghargaan dan pengakuan belum menunjukkan hubungan signifikan dengan OCB dalam penelitian ini.

Abd-Alla (2016) menyatakan bahwa hasil penelitian mengenai *employee engagement* dengan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan di perusahaan semen di Mesir. Pada penelitian tersebut Abd-Alla menggunakan analisis regresi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dengan sampel sebanyak 350 responden. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fauziridwan (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap OCB pada staf pemasaran bank BUMN di Purwokerto. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional accidental sampling*. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa aspek *vigor* merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap OCB.

Solichin (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *employee engagement* terhadap OCB pada karyawan PO Efisiensi cabang Kebumen. Penelitian dengan sampel sebanyak 50 karyawan ini menggunakan indikator

employee engagement menurut Schaufeli (2002) dengan alat analisis regresi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap OCB yang dilakukan karyawan pada perusahaan ini. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Budiastuti dan Budiastuti (2018) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban dari kuesioner yang didistribusikan kepada 180 responden dengan pengembalian kuesioner sebanyak 150.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	U.W.M.R. Sampath Kappagoda, SDK Kulathunga (2013)	<i>Personality</i> (X) OCB (Y)	Analisis regresi	Indikator extraversion, keramahan, conscientiousness dan keterbukaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Sedangkan neurotisme memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap OCB
2	D. Wahyu Ariani (2014)	<i>Leadership</i> (X), <i>Employee Engagement</i> (Z), OCB (Y)	Analisis SEM	<i>Employee engagement</i> dan <i>leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB,
3	Abd-Alla (2016)	OCB <i>Employee engagement</i>	Analisis Regresi	<i>Employee engagement</i> memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap OCB
4	Veronika Agustina Srimulyani, Sri Rustiyaningsih, dan Dyah Kurniawati (2016)	<i>Integrative Leadership</i> (X1) <i>Employee Engagement</i> (X2) Perilaku <i>Extra Role</i> (Y)	Analisis Regresi Berganda	<i>Integrative Leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Extra Role</i> , <i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>Extra Role</i> (OCB)
5	Zaheer Abbas, Siddiqa Ehsan, Mehboob Ali, Nisa, Muhammad Salman	<i>Employee Engagement</i> (X) OCB (Y)	Analisis regresi dan analisis varians	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>Employee Engagement</i> dengan OCB dengan rincian bahwa indikator karakteristik pekerjaan dan komunikasi memiliki pengaruh yang cenderung tinggi terhadap OCB, sedangkan indikator

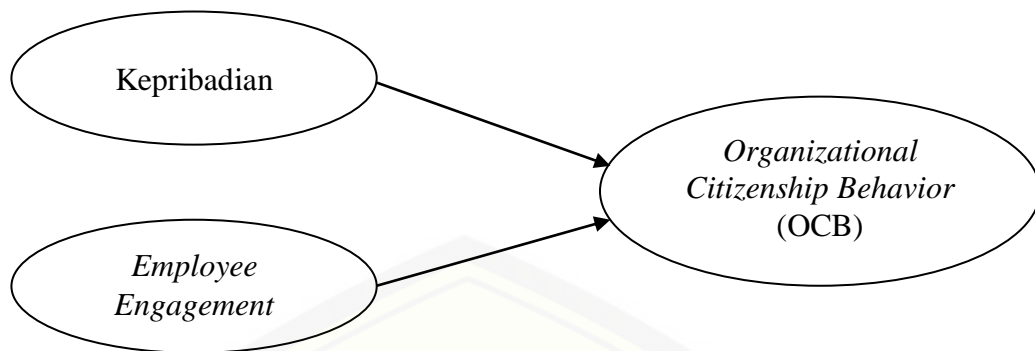
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
	Saeed, Sagheer Abbas (2016)			dukungan manajemen dan kepemimpinan, kesejahteraan di tempat kerja, serta penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh yang cenderung rendah terhadap OCB
6	Ilham Fahmi (2017)	Kepribadian (X) Persepsi Kerja (Z) OCB (Y)	<i>Path Analysis</i>	Kepribadian berpengaruh langsung dan positif terhadap OCB, persepsi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap OCB, dan kepribadian berpengaruh langsung dan positif terhadap persepsi kerja
7	Nur Farhah Mohd Shah dan Fatimah Wati Halim (2018)	Personaliti Lima Faktor Tingkah laku kewargaan organisasi (Y)	Analisis Regresi Berganda	Personaliti Lima Faktor berpengaruh pada Tingkah Laku Kewargaan dengan rincian bahwa faktor ekstraversi (<i>extraversion</i>), keterbukaan (<i>openness to experience</i>) dan persetujuan (<i>agreeableness</i>) memiliki pengaruh yang cenderung tinggi terhadap Tingkah laku kewargaan (OCB). Faktor neurotisme (<i>neuroticism</i>) dan kehematan (<i>conscientiousness</i>) memiliki pengaruh yang cenderung rendah terhadap tingkah laku kewargaan (OCB)
8	Meydy Fauziridwan (2018)	<i>Employee Engagement</i> (X1) Kepuasan Kerja (X2) OCB (Y) Turnover Intention (Z)	Analisis SEM-PLS	<i>Employee Engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dan OCB memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Amin Budiastuti dan Susanti Budiastuti	<i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Employee Engagement</i> (X2) <i>Servant</i>	Analisis SEM	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
	(2018)	<i>Leadership</i> (X3) OCB (Y) Kinerja (Z)		signifikan terhadap OCB, <i>servant leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>servant leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10	Much. Riyadus Solichin (2018)	<i>Employee Engagement</i> (X1) <i>Emotional Intelligence</i> (X2) Komitmen (X3) OCB (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Employee Engagement</i> dan <i>Emotional Intelligence</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, komitmen tidak berpengaruh terhadap OCB

Sumber: berbagai sumber diolah, 2019

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu gambaran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual dibuat dengan tujuan agar mempermudah dalam proses analisis variabel-variabel terkait. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, peneliti berpendapat bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepribadian dan *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap OCB sebagai variabel dependen. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan kajian empiris yang telah dibahas sebelumnya. Berikut ini merupakan hipotesis penelitian yang disusun dalam penelitian ini:

2.4.1 Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepribadian merupakan sikap penyesuaian seseorang terhadap lingkungan dengan melibatkan perilaku, gaya berpikir, dan emosi yang ditampilkan secara stabil (Robbins, 2008: 128). Karakteristik-karakteristik yang ditampilkan individu dalam beberapa situasi merupakan karakteristik kepribadian individu tersebut dan menjelaskan perilaku mereka (Friedman dan Schustack, 2006; Robbins dan Judge, 2015: 82). Karakteristik kepribadian dalam Model Lima Besar oleh Robbins dan Judge (2015: 84) yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*. Perilaku karyawan di tempat kerja berdasarkan prediksi Model Lima Besar tersebut yaitu karyawan cenderung memiliki banyak keahlian sosial dan teman; lebih patuh pada peraturan, disukai orang lain karena sikap ramah yang ditampilkan; bertanggung jawab, teratur, dan dapat diandalkan; mengalami lebih banyak emosi positif; dan menghadapi perubahan organisasi dengan lebih baik serta lebih adaptif dalam konteks yang

beragam. Perilaku-perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja dengan skor tinggi pada setiap aspek Lima Besar memiliki kontribusi besar dalam berperilaku kewargaan organisasi (OCB). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap OCB (Kappagoda dan Kulathunga, 2013; Shah dan Halim, 2018; Fahmi, 2017), sehingga dari teori dan kajian empiris yang telah disebutkan maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut;

H1: ada pengaruh Kepribadian terhadap OCB

2.4.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Employee engagement merupakan semangat, dedikasi, dan penghayatan dari suatu kesatuan hubungan kerja (Schaufeli *et al.*, 2002). *Employee engagement* dibagi menjadi tiga aspek dasar yaitu aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption* yang mana pada ketiga aspek tersebut dijelaskan bahwa individu dengan tingkat *Employee engagement* yang tinggi dapat diketahui ketika individu tersebut melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melibatkan seluruh perasaan dan pemikirannya hanya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan menjadikannya sebagai pengalaman berharga dan menginspirasi dirinya. Ketika individu dengan perilaku tersebut bekerja dalam sebuah organisasi yang mengharuskan bekerja dengan individu lain maka perilaku *extra-role* memungkinkan untuk dilakukan mengingat bahwa suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik tanpa bantuan pihak lain. Pendapat lain mengatakan, *employee engagement* berarti individu melibatkan sumber daya kognitif, tingkat emosional, dan tenaga untuk melakukan peran yang berhubungan dengan pekerjaan (Kahn, 1990). Individu dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan meningkatkan perilaku umum yaitu memberikan pendapat-pendapat untuk rekan kerjanya maupun organisasi, cenderung memilih untuk tetap bekerja pada satu organisasi meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain, dan lebih meluangkan banyak waktu dan usaha untuk kesuksesan organisasi (Gorman dan Baumruk, 2006). Penelitian yang dilakukan Srimulyani,

Rustiyaningsih, dan Kurniawati (2016) menjelaskan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap OCB. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziridwan (2018), Budiastuti dan Budiastuti (2018), Ariani (2014), Abbas *et al.* (2016), dan Abd-Alla (2016), dan Solichin (2018) yang menyatakan bahwa adanya *employee engagement* dapat menimbulkan terjadinya OCB. Berdasarkan kajian teori dan empiris yang telah disebutkan maka hipotesis yang disusun sebagai berikut;

H2: ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap OCB



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel yang terkait dalam penelitian (Sudaryono, 2018: 83). Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengolah data yang didapatkan dari objek penelitian mengenai pengaruh kepribadian dan *employee engagement* terhadap OCB.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 115) populasi merupakan sekelompok individu atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai dan Non Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang berjumlah 60 pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh elemen populasi atau pengambilan jumlah sampel dengan metode sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 60 pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Beberapa pernyataan yang diajukan dalam kuesioner diterjemahkan dalam bentuk angka dengan menggunakan skala *likert*. Kemudian angka-angka yang didapat tersebut diolah menggunakan perhitungan statistik. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) data pada penelitian ini merupakan data subyek yang diklasifikasikan dalam bentuk tulisan (kuesioner) dan data verbal (wawancara).

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002: 146-147), sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung

dari responden untuk kebutuhan penelitian (tidak melalui media perantara). Data primer dari penelitian ini diperoleh dari proses wawancara singkat dan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, profil instansi, dan data mengenai kepribadian, *employee engagement*, serta OCB. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa informasi dari jurnal, buku, artikel, dan beberapa media lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan pada narasumber. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan salah satu pegawai Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian untuk memperoleh jumlah Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Wawancara juga dilakukan dengan responden untuk memberikan klarifikasi mengenai kuesioner yang diberikan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk memperoleh data mengenai sikap atau perilaku responden (Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember) melalui pernyataan-pernyataan yang telah disusun sebelumnya dengan konteks mengacu pada indikator yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner adalah memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan didampingi oleh peneliti untuk memberikan penjelasan ketika ada responden yang kurang memahami isi kuesioner.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mempelajari konsep dan teori yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Sumber pustaka yang digunakan

dapat berupa buku, jurnal, maupun artikel untuk memperoleh landasan teoritis.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepribadian dan *Employee Engagement*.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan variabel terikat dalam penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel serta indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Kepribadian

Kepribadian (X_1) adalah karakteristik-karakteristik yang ditampilkan oleh Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam beberapa situasi di tempat kerja dan menjelaskan perilaku mereka. Indikator dari kepribadian menurut Robbins dan Judge (2015: 84) adalah sebagai berikut:

a. *Extraversion* (Ektraversi)

Indikator ini menggambarkan pegawai cenderung menampilkan sikap mudah bergaul.

b. *Agreeableness* (Keramahan)

Indikator ini menggambarkan pegawai senantiasa menampilkan sikap ramah pada orang lain.

c. *Conscientiousness* (Kehati-hatian)

Indikator ini menggambarkan pegawai memiliki rasa bertanggung jawab.

d. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi)

Indikator ini menggambarkan pegawai cenderung toleran terhadap stres.

e. *Openness to Experience* (Keterbukaan pada Pengalaman)

Indikator ini menggambarkan pegawai cenderung terbuka terhadap perubahan.

3.6.2 *Employee Engagement*

Variabel independen X_2 yaitu *employee engagement*, adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan pekerja sebagai inputnya agar dapat meningkatkan kehidupan kerja mereka untuk menjadi lebih termotivasi dan lebih berkomitmen pada organisasi. Pada variabel ini pegawai terlibat dalam pekerjaannya. Berdasarkan teori Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) indikator *employee engagement* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek *Vigor* (Semangat)

Aspek *vigor* menggambarkan kesungguhan pegawai melakukan pekerjaannya dan mampu menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

b. Aspek *Dedication* (Dedikasi)

Aspek *dedication* menggambarkan kebanggaan dan antusiasme yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

c. Aspek *Absorption* (Penyerapan)

Aspek *absorption* menggambarkan pegawai menikmati pekerjaannya dan bahagia dalam bekerja.

3.6.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel dependen Y pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku karyawan yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* organisasi, melakukan suatu pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Indikator individu yang melakukan OCB mengacu pada:

a. *Altruism* (Altruisme)

Indikator ini menggambarkan pegawai menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.

b. *Conscientiousness* (Hati nurani)

Indikator ini menggambarkan pegawai melakukan tugas di luar tanggung jawabnya.

c. *Sportmanship* (Sportif)

Indikator ini ditandai dengan pegawai memberikan toleransi pada sesuatu yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

d. *Courtesy* (Sopan santun)

Indikator ini menggambarkan upaya pegawai menghindari masalah-masalah dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.

e. *Civic Virtue* (Kebajikan sipil)

Indikator ini menggambarkan kecenderungan pegawai menyampaikan pendapat mengenai perbaikan prosedur organisasi.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan berdasarkan data yang diperoleh untuk mendukung penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sudaryono (2018: 190) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu tentang suatu kejadian melalui indikasi persetujuan atau pertentangan dari pernyataan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan lima kategori jawaban dalam skala likert. Berikut adalah rentang skala yang ditetapkan untuk variabel dalam penelitian ini;

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : diberi bobot nilai 5 |
| b. Setuju (S) | : diberi bobot nilai 4 |
| c. Cukup Setuju (C) | : diberi bobot nilai 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : diberi bobot nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi bobot nilai 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sudaryono (2018: 301), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dinyatakan valid, dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2013: 47). Berikut ini merupakan rumus memperoleh nilai r hitung:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Nilai indikator variabel

Y = Nilai total variabel

n = Jumlah data

b. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan dan data dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas berguna untuk mengukur suatu instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner mengenai tingkat kestabilan jawaban dari kuesioner tersebut dari waktu ke waktu. Instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil yang stabil dan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016: 47). Berikut adalah rumus *Cronbach Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r = Koefisien rata-rata

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain melalui suatu model atau persamaan (Santoso, 2015: 147). Dalam analisis regresi, variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel lain disebut variabel bebas (*independent variable*), sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (*dependent variable*). Dikatakan regresi linier sederhana apabila dalam penelitian tersebut hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (lebih dari satu) dan satu variabel terikat sehingga menggunakan regresi linier berganda pada alat analisisnya. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepribadian (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap OCB (Y), maka digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Santoso, 2015: 147):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

a = bilangan konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = kepribadian

X_2 = *employee engagement*

Y = OCB

e = faktor gangguan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik meliputi;

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas (Santoso, 2015: 183). Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau angka *Tolerance*. Acuan model regresi dikatakan bebas multikol adalah:

- a. Memiliki nilai VIF di sekitar angka satu (1)
- b. Memiliki angka *tolerance* mendekati angka satu (1)

Jika terjadi multikolinearitas, maka yang dapat dilakukan yaitu mengeluarkan salah satu variabel dari beberapa variabel yang saling berkorelasi atau menggunakan metode regresi Bayesian atau regresi Ridge (Santoso, 2015: 186).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi (Santoso, 2015: 186). Apabila varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang terbilang praktis dalam pengujian heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2015: 189) :

1. Jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika titik-titik data menyebar dan membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.

Jika terjadi heteroskedastisitas, maka cara yang dapat dilakukan adalah transformasi data, seperti mengubah data ke dalam bentuk natural atau bentuk lainnya kemudian dilakukan pengujian ulang (Santoso, 2017: 186).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu dari sebuah model regresi berdistribusi normal atau tidak (Santoso, 2015: 190). Pengujian ini dapat dilakukan secara praktis melalui pembuatan grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2015: 192):

1. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi Normalitas jika data (titik) mengikuti dan menyebar disekitar garis diagonal.
2. Model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi Normalitas jika data (titik) tidak mengikuti dan/atau menyebar jauh dari garis diagonal.

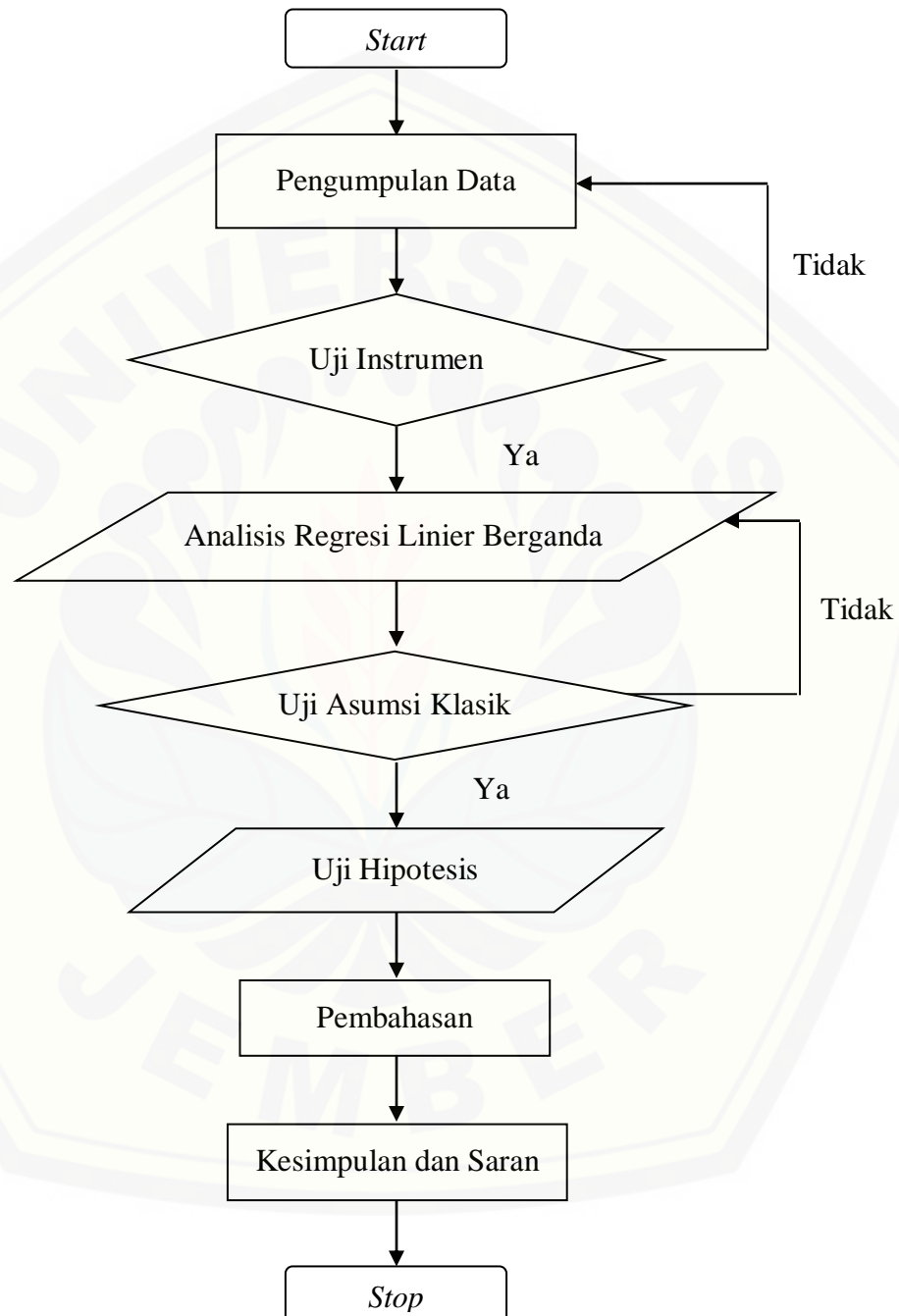
3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015: 161). Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut tahapan dalam pengujian hipotesis dengan Uji t;

1. Merumuskan Hipotesis
 - a. H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. H_a : artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ dan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Santoso, 2015: 78-79).

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start* merupakan proses awal dan persiapan dalam penelitian.
2. Pengumpulan data, baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
3. Uji instrumen, tahap ini dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh dari jawaban responden telah valid dan reliabel. Jika data yang diperoleh tidak valid dan reliabel, maka penelitian kembali pada proses sebelumnya yaitu pengumpulan data. Jika data yang diperoleh sudah valid dan reliabel, maka penelitian dilanjutkan ke uji normalitas data.
4. Analisis regresi linier berganda, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta data tidak berdistribusi normal, maka penelitian kembali pada proses analisis regresi dengan melakukan perbaikan. Sedangkan jika tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta data yang diperoleh sudah berdistribusi normal, maka penelitian dilanjutkan pada proses selanjutnya yaitu uji hipotesis.
6. Uji hipotesis, pada tahap ini peneliti menggunakan Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial..
7. Pembahasan, pada tahap ini berisi penjelasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran, pada tahap ini menyimpulkan beberapa fakta yang telah ditemukan selama penelitian berdasarkan pada pembahasan dan hasil penelitian yang sudah disusun. Pada tahap ini juga peneliti dapat menambahkan saran-saran yang perlu disampaikan mengenai penelitian.
9. *Stop* merupakan hasil akhir dari penelitian.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember merupakan sebuah instansi yang bertugas mencatat kuantitas penduduk di Kabupaten Jember dan memberikan pelayanan kepada masyarakat mengenai dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara resmi. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki peran yang strategis terkait dengan fungsi pemerintah yaitu:

- a. Pelayanan publik (*public service*) atas pelaporan peristiwa-peristiwa yang terkait kependudukan dan peristiwa penting yang dialami oleh penduduk (sejak registrasi hingga diterbitkan dokumen);
- b. Fungsi perlindungan (*protection function*), yaitu pemberian dokumen yang sesuai prosedur hukum dan dapat menjamin tentang hak, kewajiban, sanksi, serta menjamin kerahasiaan data penduduk;
- c. Pengelolaan data dan informasi hasil pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil menggunakan aplikasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK);
- d. Pelaksanaan kebijakan di bidang kerjasama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember telah menentukan sasaran-sasaran dalam menjalankan fungsinya. Beberapa sasaran yang telah ditetapkan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan kegiatan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang selalu menjalankan tahapan atau prosedur yang berlaku dan tidak menyimpang dari aturan-aturan atau tata tertib yang berlaku;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan informasi dan data base kependudukan yang valid;

- c. Peningkatan penggunaan teknologi pengelolaan data dan informasi kependudukan serta SDM pelaksana untuk pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil;
- d. Terlaksananya program sosialisasi kepada masyarakat dalam rangka peningkatan kesadaran akan arti pentingnya administrasi kependudukan, sehingga dapat meningkatkan kepedulian akan peran serta masyarakat dalam bidang administrasi kependudukan.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

a. Visi

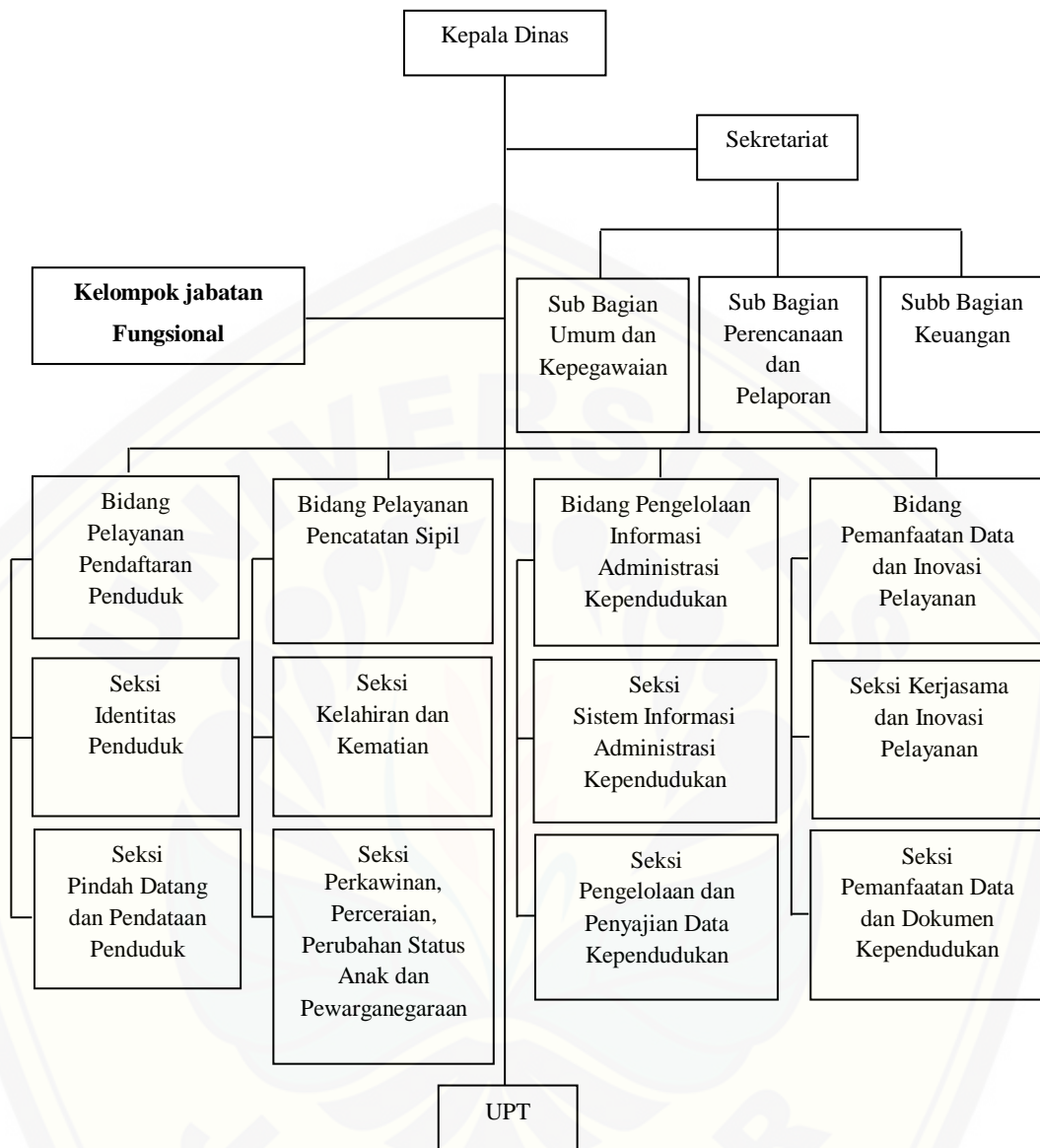
Mewujudkan Pelayanan Serta Pengelolaan Data Administrasi Kependudukan Yang Prima, Terintegrasi dan Akuntabel

b. Misi

1. Mewujudkan dan mengembangkan sistem penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang berbasis Teknologi Informasi
2. Menyediakan database kependudukan yang valid untuk memenuhi kepentingan pelayanan publik dan perencanaan pembangunan
3. Mengembangkan peran kelembagaan dan hukum dalam mewujudkan peran serta masyarakat yang mendukung proses kependudukan dan pencatatan sipil guna memberikan kepastian dan perlindungan hak-hak warga
4. Terwujudnya perencanaan kependudukan sebagai dasar perencanaan dan perumusan pembangunan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan penduduk melalui peningkatan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya administrasi kependudukan

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Bupati Jember Nomor 12 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja maka Struktur Organisasi berubah sebagai mana bagan di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pecatatan Sipil Kabupaten Jember (Mei 2016)

4.1.4 Job Description

Berdasarkan struktur organisasi di atas, berikut ini merupakan gambaran pemisahan bidang atau kegiatan kerja termasuk batasan tugas dan wewenang antara satu dengan lainnya.

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi administrasi dan kerumahtanggaan terhadap unsur lingkup kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember serta melaksanakan urusan perencanaan, pelaporan, kearsipan dan dokumentasi serta tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati.

b. Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas dalam melaksanakan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, administrasi kepegawaian, anggaran dan keuangan, umum dan perlengkapan, perencanaan, monitoring dan evaluasi pelaporan serta tugas kerumahtanggaan dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk memiliki tugas dalam melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang pelayanan pendaftaran penduduk dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil memiliki tugas dalam melaksanakan tugas-tugas Dinas di bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

e. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan memiliki tugas dalam melaksanakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

f. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan memiliki tugas yaitu melaksanakan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan; melaksanakan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

h. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

UPT merupakan unsur pelaksana teknis operasional. UPT dipimpin oleh seseorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. UPT dibantu oleh sub bagian tata usaha yang dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang berada dan bertanggung jawab kepada Kepala UPT.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini merupakan penjelasan dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Berdasarkan data primer dari kuesioner terhadap 60 Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dapat diketahui gambaran mengenai usia responden, latar belakang pendidikan, dan lama bekerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jenis Kelamin				Jumlah
	Laki-laki	%	Perempuan	%	
PNS	11	52%	10	48%	21
Non PNS	25	64%	14	36%	39

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 52% responden Pegawai Negeri Sipil dan 64% responden Non Pegawai Negeri Sipil merupakan laki-laki dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki jumlah pegawai pria lebih banyak dibandingkan pegawai wanita. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki Pegawai Negeri Sipil yang lebih sedikit dibandingkan Non Pegawai Negeri Sipil.

b. Deskripsi Usia Responden

Data karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Usia						Jumlah
	18-40 Tahun	%	41-60 Tahun	%	>60 Tahun	%	
PNS	3	14%	18	86%	0	0%	21
Non PNS	39	100%	0	0%	0	0%	39

Sumber: data primer diolah, 2019

Hurlock (2005) mengatakan bahwa pembagian umur manusia yaitu:

1. Dewasa awal: dimulai pada umur 18 tahun sampai dengan umur 40
2. Dewasa madya: dimulai pada umur 41 tahun sampai dengan umur 60 tahun
3. Dewasa lanjut: dimulai pada umur 60 tahun sampai dengan kematian

Tabel 4.1 menunjukkan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 21 responden dan Non Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 39 responden. Berdasarkan teori Hurlock (2005), responden dominan berada pada tahap dewasa awal, yang mana pada tahap ini adalah usia yang memiliki semangat kerja yang relatif tinggi. Individu pada usia ini cenderung dapat menerima perubahan atau menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi pada lingkungannya seperti perubahan sistem ataupun perubahan aturan.

c. Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Data karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Pendidikan Terakhir								Jumlah
	SD	%	SMP	%	SMA	%	PT	%	
PNS	0	0%	0	0%	9	43%	12	57%	21
Non PNS	2	4%	1	2%	20	51%	16	43%	39

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu perguruan tinggi untuk Pegawai Negeri Sipil, sedangkan untuk Non Pegawai Negeri Sipil dominan memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu tingkat sekolah menengah atas. Kategori pendidikan pada tingkat SMA dan perguruan tinggi merupakan tingkat pendidikan yang tergolong cukup untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang diharapkan mampu membentuk pribadi yang berperilaku baik. Tingkat pendidikan pada SMA dan perguruan tinggi merupakan suatu modal untuk individu dalam bekerja dengan kemampuan yang telah dimiliki. Latar belakang pendidikan mayoritas responden adalah SMA sehingga hal ini cukup bagi responden untuk berperilaku baik sesuai dengan ketentuan pada organisasi.

d. Deskripsi Lama Bekerja

Data karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Lama Kerja						Jumlah
	1-10	%	11-20	%	21-30	%	
	Tahun		Tahun		Tahun		
PNS	0	0%	10	48%	11	52%	21

Kategori	Lama Kerja						Jumlah
	1-10 Tahun	%	11-20 Tahun	%	21-30 Tahun	%	
Non PNS	21	54%	18	46%	0	0%	39

Sumber: data primer diolah, 2019

Pengalaman kerja yang dilihat dari sebuah prediktor yang baik pada produktivitas pekerjaan adalah masa kerja (Robbins dan Judge, 2016: 32). Data pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 21-30 tahun sebanyak 11 orang untuk Pegawai Negeri Sipil dan 21 orang Non Pegawai Negeri Sipil telah bekerja dalam kurun waktu 1-10 tahun. Hubungan masa kerja dengan variabel yang dibahas adalah semakin tinggi masa kerja maka responden telah mengenal dengan baik pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sejalan dengan Robbins dan Judge (2008, 129), lingkungan merupakan salah satu faktor pembentuk kepribadian individu selain faktor genetik.

4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel yaitu variabel kepribadian (X_1), variabel *employee engagement* (X_2), dan OCB (Y). Berdasarkan data distribusi frekuensi responden dapat diketahui seberapa besar nilai suatu variabel karena setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki bobot nilai yang sudah ditetapkan dan mencerminkan persepsi responden sehingga dapat diinterpretasikan oleh peneliti. Variabel dalam penelitian ini menggunakan penilaian berslop positif dengan rentang skala yaitu:

Sangat Setuju (SS)	: diberi bobot nilai 5
Setuju (S)	: diberi bobot nilai 4
Cukup Setuju (C)	: diberi bobot nilai 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi bobot nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi bobot nilai 1

Penilaian tersebut memiliki makna bahwa semakin tinggi skor ketidaksetujuan, maka semakin kurang penilaian yang dilakukan oleh responden untuk setiap variabel. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah apabila nilai skor semakin mendekati angka tertinggi yaitu 300, maka semakin baik penilaian mengenai variabel terkait dan begitu pula sebaliknya. Kriteria pengukuran selanjutnya yaitu dengan melihat skor dari hasil persentase SS+S, apabila nilai dari jumlah pernyataan Sangat Setuju dan Setuju $\geq 75\%$ maka menggambarkan penilaian dari variabel tersebut baik, sedangkan apabila skor $>50\% < 75\%$ maka menggambarkan penilaian dari variabel tersebut cukup, dan apabila skor $\leq 50\%$ maka menggambarkan penilaian dari variabel tersebut kurang.

a. Deskripsi Variabel Kepribadian (X_1)

Klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan disajikan dalam bentuk statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel X_1

Kepribadian (Indikator)	SS		S		C		TS		STS		Total	Skor	\bar{X} Skor	% SS + S
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%				
1	16	27%	31	52%	11	18%	2	3%	0	0%	60	241	4,01	78%
2	13	22%	31	52%	16	27%	0	0%	0	0%	60	237	3,95	74%
3	18	30%	33	55%	9	15%	0	0%	0	0%	60	249	4,15	85%
4	11	18%	40	67%	7	12%	2	3%	0	0%	60	240	4	85%
5	11	18%	36	60%	12	20%	1	2%	0	0%	60	237	3,95	78%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan jumlah persentase pada Tabel 4.5 terdapat empat indikator kepribadian yang memiliki skor baik karena memiliki skor persentase lebih besar sama dengan 75% dan satu indikator kepribadian yaitu keramahan (*agreeableness*) mendapatkan hasil skor yang paling rendah di antara indikator yang lain. Apabila dilihat dari rata-rata skor, maka akan diketahui indikator keramahan (*agreeableness*) dan indikator keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) memiliki skor yang sama dan kedua indikator ini memiliki skor yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lain. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa Pegawai dan Non Pegawai Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki tingkat kepribadian yang baik.

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh data distribusi frekuensi jawaban terhadap responden mengenai variabel kepribadian dengan 5 item pernyataan dari kuesioner.

Indikator pertama yaitu *extraversion* (ekstraversi) menggambarkan seberapa besar responden yang dalam hal ini adalah Pegawai dan Non Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember suka bergaul dengan rekan kerjanya. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator tersebut yaitu sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden pada indikator ini memiliki tingkat kepribadian yang baik dengan rata-rata skor indikator sebesar 4,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden suka bergaul dengan rekan kerjanya.

Indikator kedua yaitu *agreeableness* (keramahan) menggambarkan seberapa besar responden senantiasa menampilkan sikap ramah pada orang lain. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 74% yang menunjukkan bahwa responden pada indikator ini memiliki tingkat kepribadian cukup yang ditunjukkan melalui sikap ramah yang ditampilkan responden pada orang lain dengan rata-rata skor indikator sebesar 3,95.

Indikator ketiga yaitu *conscientiousness* (kehati-hatian) menggambarkan seberapa besar responden memiliki rasa bertanggung jawab. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 85% yang menunjukkan bahwa responden pada indikator ini memiliki tingkat kepribadian yang baik karena memiliki tanggung jawab dalam setiap mengejarkan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan rata-rata skor indikator sebesar 4,15.

Indikator keempat yaitu *emotional stability* (stabilitas emosi) menggambarkan seberapa besar responden toleran terhadap stres. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 85% yang menunjukkan bahwa responden pada indikator ini memiliki tingkat kepribadian baik yang ditunjukkan dengan bersikap tenang dalam menghadapi masalah dengan rata-rata skor indikator sebesar 4.

Indikator kelima yaitu *openness to experience* (keterbukaan pada pengalaman) menggambarkan seberapa besar responden terbuka terhadap perubahan. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden pada indikator ini memiliki tingkat kepribadian yang baik karena mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi seperti perubahan sistem maupun peraturan. Indikator ini memiliki rata-rata skor sebesar 3,95.

b. Deskripsi Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan disajikan dalam bentuk statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel X_2

EE (Indikator)	SS		S		C		TS		STS		Total	Skor	\bar{X} Skor	% SS + S
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%				
1	19	32%	35	58%	6	10%	0	0%	0	0%	60	253	4,21	90%
2	15	25%	37	62%	8	13%	0	0%	0	0%	60	247	4,11	87%
3	19	32%	33	55%	8	13%	0	0%	0	0%	60	251	4,18	87%
4	12	20%	37	62%	11	18%	0	0%	0	0%	60	241	4,01	82%
5	17	28%	33	55%	10	17%	0	0%	0	0%	60	247	4,11	83%
6	21	35%	30	50%	9	15%	0	0%	0	0%	60	252	4,2	85%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.6 menunjukkan persentase hasil deskripsi variabel dan rata-rata skor dari variabel *employee engagement* menggambarkan setiap indikator dari *employee engagement* yaitu aspek *vigor*, aspek *dediction*, dan aspek *absorption* memiliki skor baik karena memiliki skor persentase lebih besar sama dengan 75% sehingga dapat dikatakan Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki *employee engagement* yang baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh data distribusi frekuensi jawaban terhadap responden mengenai variabel *employee engagement* dengan 6 item pernyataan dari kuesioner.

Pernyataan pertama yaitu menunjukkan apakah responden bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 90% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,21. Pernyataan kedua yaitu menunjukkan seberapa besar usaha yang ditampilkan responden untuk mengatasi segala kesulitan yang terjadi dalam bekerja. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 87% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,11. Pernyataan pertama dan kedua merupakan pernyataan yang mewakili indikator pertama pada variabel *employee engagement* yaitu aspek *vigor* (semangat) dengan hasil yang menyatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik pada aspek ini melalui kesungguhan responden melakukan pekerjaannya dan mampu menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Pernyataan ketiga yaitu menunjukkan seberapa besar perasaan bangga yang dimiliki responden untuk pekerjaannya. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 87% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,18. Pernyataan keempat yaitu menunjukkan seberapa besar perhatian (antusias) yang diberikan oleh responden pada pekerjaannya. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 82% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,01. Pernyataan ketiga dan keempat merupakan pernyataan yang mewakili indikator kedua pada variabel *employee engagement* yaitu aspek *dedication* (dedikasi) dengan hasil yang menyatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik pada aspek ini yang digambarkan dengan perasaan bangga dan antusiasme yang dimiliki responden terhadap pekerjaannya.

Pernyataan kelima yaitu menunjukkan apakah responden menikmati pekerjaannya. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 83% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,11. Pernyataan keenam yaitu menunjukkan apakah responden memiliki perasaan bahagia dalam bekerja. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada pernyataan ini yaitu sebesar 85% dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,2. Pernyataan kelima dan keenam merupakan pernyataan yang mewakili indikator ketiga pada variabel *employee engagement* yaitu aspek *absorption* (penyerapan) dengan hasil yang

menyatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik pada aspek ini yang digambarkan dengan perasaan bahagia dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya.

c. Deskripsi Variabel OCB (Y)

Klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan disajikan dalam bentuk statistik deskriptif yang dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y

OCB (Indikator)	SS		S		C		TS		STS		Total	Skor	\bar{X} Skor	% SS + S
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%				
1	21	35%	32	53%	7	12%	0	0%	0	0%	60	254	4,23	88%
2	11	18%	32	53%	16	27%	1	2%	0	0%	60	231	3,85	72%
3	4	7%	33	55%	19	32%	4	7%	0	0%	60	209	3,48	62%
4	13	22%	37	62%	9	15%	1	2%	0	0%	60	240	4	83%
5	14	23%	31	52%	14	23%	1	2%	0	0%	60	236	3,93	75%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.7 dapat diketahui skor dari setiap indikator OCB memiliki tingkatan penilaian yang berbeda. Indikator *altruism* (altruisme), *courtesy* (sopan santun), dan *civic virtue* (kebajikan sipil) memiliki penilaian baik, sedangkan indikator *conscientiousness* (hati nurani) dan *sportmanship* (sportif) memiliki penilaian cukup.

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh data distribusi frekuensi jawaban terhadap responden mengenai variabel OCB dengan 5 item pernyataan dari kuesioner.

Indikator pertama yaitu *altruism* (altruisme) menggambarkan responden menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 90% dengan rata-rata skor indikator sebesar 4,23. Berdasarkan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik pada indikator ini dengan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan tidak melupakan tugas-tugasnya yang artinya bahwa responden sudah menyelesaikan tugas-tugas yang merupakan tanggung jawabnya sebelum membantu orang lain.

Indikator kedua yaitu *conscientiousness* (hati nurani) menggambarkan seberapa besar responden memiliki rasa bertanggung jawab. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 72% dengan rata-rata skor indikator sebesar 3,85. Berdasarkan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian cukup pada indikator ini karena skor yang dihasilkan berada pada posisi <75 dan >50 .

Indikator ketiga yaitu *sportmanship* (sportif) menggambarkan seberapa besar responden memberikan toleransi pada sesuatu yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 62% dengan rata-rata skor indikator sebesar 3,48. Berdasarkan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang cukup pada indikator ini. Hal ini ditandai dengan responden cenderung mengajukan keberatan-keberatan ketika terdapat sesuatu yang kurang ideal dalam organisasi yang artinya responden memiliki toleransi yang relatif rendah.

Indikator keempat yaitu *courtesy* (sopan santun) menggambarkan seberapa besar upaya responden menghindari masalah-masalah dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 83% dengan rata-rata skor indikator sebesar 4. Berdasarkan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik pada indikator ini dengan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah dengan mereka.

Indikator kelima yaitu *civic virtue* (kebajikan sipil) menggambarkan seberapa besar responden memiliki rasa bertanggung jawab. Hasil jumlah dari %Sangat Setuju + %Setuju pada indikator ini yaitu sebesar 75% dengan rata-rata skor indikator sebesar 3,93. Berdasarkan hasil skor tersebut dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian baik pada indikator ini karena skor yang dihasilkan berada pada kriteria lebih dari sama dengan 75.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka instrumen dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 47). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kepribadian (X_1)	X _{1.1}	0.2542	0,664	Valid
	X _{1.2}	0.2542	0,690	Valid
	X _{1.3}	0.2542	0,593	Valid
	X _{1.4}	0.2542	0,654	Valid
	X _{1.5}	0.2542	0,543	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	X _{2.1}	0.2542	0,485	Valid
	X _{2.2}	0.2542	0,576	Valid
	X _{2.3}	0.2542	0,688	Valid
	X _{2.4}	0.2542	0,678	Valid
	X _{2.5}	0.2542	0,655	Valid
	X _{2.6}	0.2542	0,717	Valid
OCB (Y)	Y ₁	0.2542	0,576	Valid
	Y ₂	0.2542	0,690	Valid
	Y ₃	0.2542	0,621	Valid
	Y ₄	0.2542	0,607	Valid
	Y ₅	0.2542	0,621	Valid

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada variabel Kepribadian (X_1), *Employee Engagement* (X_2), dan OCB (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada setiap variabel adalah valid atau dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil yang stabil dan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2016: 47). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepribadian (X_1)	0,748	>0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,754	>0,60	Reliabel
OCB (Y)	0,746	>0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel yaitu 0,748 untuk variabel kepribadian, 0,754 untuk variabel *employee engagement*, dan 0,746 untuk variabel OCB lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang berupa kuesioner telah reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain melalui suatu model atau persamaan (Santoso, 2015: 147). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian (X_1) dan *employee engagement* (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah OCB (Y). Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,606	1,363

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepribadian

Coefficient

Variabel Bebas	Coefficients B	T	t _{tabel}	Sig	α	Keterangan
(Constant)	2,294					Signifikan
Kepribadian (X ₁)	0,440	3,405	2.00247	,001	0,05	Signifikan
Employee Engagement (X ₂)	0,346	3,003	2.00247	,004	0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,294 + 0,440X_1 + 0,346X_2 + e$$

Tabel 4.10 dapat dilihat terdapat dua tabel hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai *R square* dari model regresi dan koefisien dari model regresi. *R square* dari model regresi ini adalah 0,619 yang menggambarkan bahwa sekitar 61,9% dari model variabel pada penelitian ini dapat berpengaruh terhadap OCB, sedangkan 38,1% dari OCB dijelaskan oleh variabel yang lain. *R square* sebesar 0,619 menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dapat diterima karena di atas kriteria yaitu suatu model dikatakan baik apabila *R square* di atas 0,5.

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat besar koefisien untuk setiap variabel bebas yang memiliki makna tingkat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Koefisien regresi sebesar 0,440 dengan tanda positif dan angka signifikansi sebesar 0,001 pada variabel kepribadian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik kepribadian seseorang maka tingkat OCB yang dilakukan juga semakin baik.

Variabel *employee engagement* memiliki koefisien regresi sebesar 0,346 dengan tanda positif dan angka signifikansi sebesar 0,004 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik *employee engagement* seseorang dalam organisasi, maka semakin baik pula tingkat OCB yang dilakukan.

Berdasarkan angka signifikansi dari dua variabel bebas dalam penelitian ini, variabel kepribadian memiliki angka signifikansi lebih kecil daripada angka signifikansi variabel *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki tingkat signifikansi terhadap OCB lebih tinggi dibandingkan variabel *employee engagement*, yang berarti bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibandingkan *employee engagement*.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas (Santoso, 2015: 183). Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi dikatakan bebas multikolinieritas apabila model tersebut memiliki nilai VIF di sekitar angka satu (1) dan memiliki angka *tolerance* mendekati angka satu (1) (Santoso, 2015: 186). Hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Angka <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepribadian (X ₁)	0,395	2,534	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	0,395	2,534	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Kepribadian dan *Employee Engagement* memiliki nilai sama pada angka *tolerance* yaitu 0,395 dan angka tersebut merupakan angka yang mendekati angka satu (1). Berdasarkan

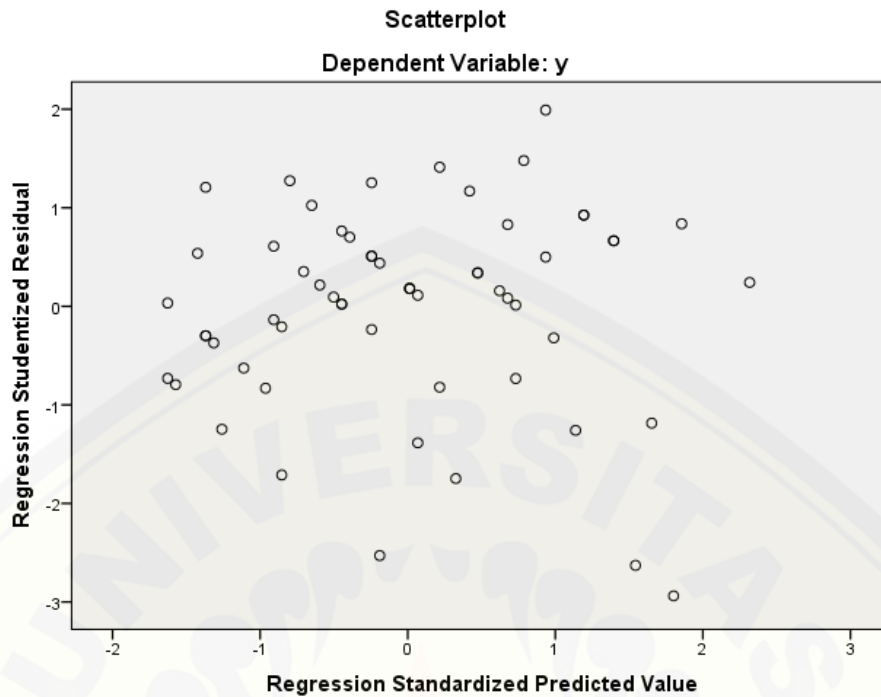
angka tersebut kedua variabel memenuhi asumsi tidak terjadi multikol pada persamaan regresi.

Cara lainnya yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi terjadi multikol adalah dengan melihat VIF. Kolom VIF pada tabel di atas memiliki nilai yang sama antara variabel Kepribadian dan *Employee Engagement* yaitu sebesar 2,534. Angka tersebut merupakan angka yang berada di sekitar angka satu (1) sehingga kedua variabel tersebut memenuhi asumsi tidak terjadi multikol pada persamaan regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi (Santoso, 2015: 186). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2015: 189) :

1. Jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika titik-titik data menyebar dan membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.



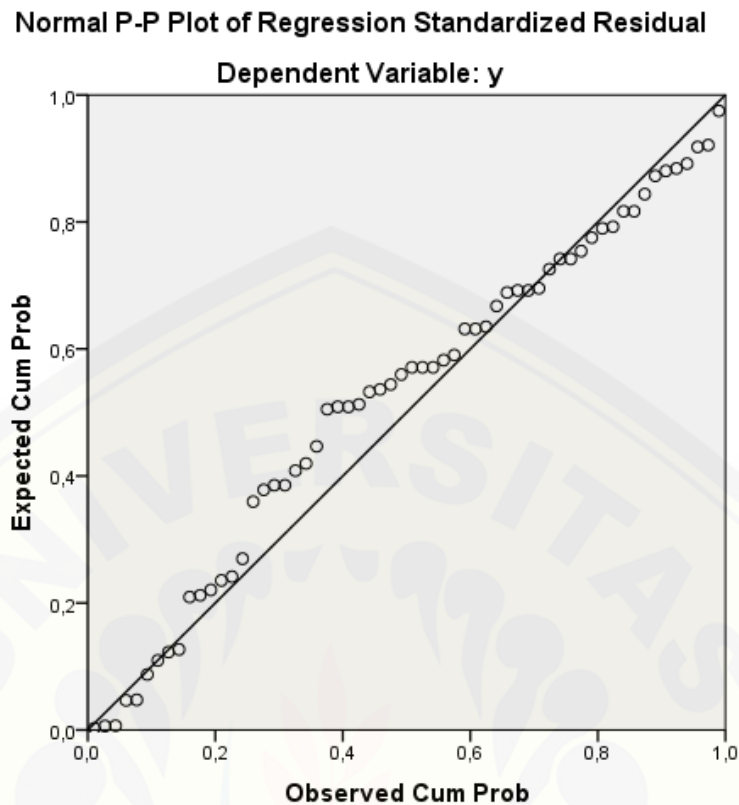
Sumber: Lampiran

Pola *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa residual menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan regresi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan secara praktis melalui pembuatan grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Santoso, 2015: 192):

1. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi Normalitas jika data (titik) mengikuti dan menyebar disekitar garis diagonal.
2. Model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi Normalitas jika data (titik) tidak mengikuti dan/atau menyebar jauh dari garis diagonal.



Sumber: Lampiran

Grafik di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel Kepribadian (X_1) dan variabel *Employee Engagement* (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu OCB (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan $\alpha = 5\%$ dan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan; jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.10 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa pada tabel tersebut nilai signifikansi untuk variabel Kepribadian

sebesar 0,01 dan variabel *Employee Engagement* sebesar 0,04. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut berada di bawah atau kurang dari nilai signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga dapat dikatakan kedua variabel secara parsial memengaruhi variabel terikat yaitu OCB.

Uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} pada tabel hasil analisis regresi linier berganda dan t_{tabel} dapat dilihat pada lampiran. Nilai t_{hitung} dari persamaan regresi sebesar 3,405 untuk variabel Kepribadian dan 3,003 untuk variabel *Employee Engagement*. Nilai tersebut bernilai lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai 2.00247, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel secara parsial memengaruhi variabel terikat yaitu OCB.

4.4 Pembahasan Atas Hasil Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden yaitu Pegawai dan Non Pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mengenai kepribadian, *employee engagement*, dan OCB memperoleh data primer berupa jawaban kuesioner sebagai bahan analisis. Berdasarkan hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB.

a. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dan uji parsial dengan melihat nilai signifikansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kappagoda dan Kulathunga (2013), Shah dan Halim (2018), serta Fahmi (2017). Hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu

menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kappagoda dan Kulathunga (2013) melakukan penelitian pada karyawan non-manajerial di sektor perbankan di Sri Lanka, sedangkan Shah dan Halim (2018) dan Fahmi (2017) melakukan penelitian terhadap tenaga kependidikan. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan non-manajerial sektor perbankan dan tenaga kependidikan.

Hasil deskripsi variabel menjelaskan bahwa empat indikator dari kepribadian responden memiliki penilaian yang baik, sedangkan satu indikator yaitu keramahan memiliki penilaian cukup. Sebagian besar Pegawai dan Non Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mudah bergaul dengan rekan kerjanya karena sebagian pegawai berpendapat bahwa sosialisasi penting untuk membangun kerja sama yang baik dan sebagian pegawai lain mudah bergaul karena memang suka bersosialisasi dengan orang lain dan menganggap bahwa hal tersebut merupakan kebiasaannya. Mayoritas responden memiliki kebiasaan suka bergaul dengan rekan kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang senantiasa menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk dari OCB.

Beberapa sikap selain mudah bergaul, sebagian responden juga senantiasa menampilkan sikap ramah kepada orang lain karena menganggap sikap ramah dapat menciptakan rasa nyaman di kantor dan perilaku tersebut mencerminkan setiap diri individu. Responden juga menganggap bahwa sikap ramah dapat membuat hubungan baik dengan rekan kerja ataupun dengan orang lain, dan hal ini merupakan salah satu bentuk OCB yang dapat ditampilkan oleh responden di tempat kerja. OCB dapat ditampilkan oleh individu-individu yang memang senantiasa mampu menampilkan perilaku tersebut pada setiap keadaan, namun untuk responden yang menganggap bahwa dirinya harus bersikap ramah dalam suatu kondisi tertentu atau bersikap ramah tidak pada semua keadaan, responden tersebut cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih rendah dibandingkan dengan responden yang senantiasa menampilkan sikap ramah.

Berdasarkan deskripsi variabel, disebutkan bahwa sebagian besar responden mengerjakan setiap penugasan dengan penuh tanggung jawab. Penilaian yang baik pada aspek ini akan berpengaruh terhadap kepribadian individu. Responden berpendapat bahwa tugas merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam melaksanakan kewajibannya. Responden dengan sikap yang demikian dapat menampilkan OCB di tempat kerja.

Kepribadian dengan penilaian baik yang dapat berpengaruh terhadap OCB juga dicerminkan dari sikap responden yang menganggap bahwa bersikap tenang dalam menghadapi masalah dapat memberikan beberapa manfaat. Hal ini dilakukan karena diyakini dapat menghasilkan pemikiran-pemikiran positif dan mencegah individu untuk berpikir negatif. Pemikiran yang positif tersebut akan membuat seseorang bersikap optimis dan mencari jalan keluar atau solusi yang tepat.

Kriteria terakhir dari kepribadian dengan penilaian yang baik adalah responden cenderung menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada pada organisasi, baik perubahan sistem maupun perubahan peraturan. Responden berpendapat bahwa perubahan yang terjadi pada sebuah organisasi dimana dirinya berada dapat membuat dirinya mendapatkan ilmu baru dan sebagai pegawai yang baik seharusnya perubahan yang ada dapat diterima dengan baik dan hal itu tidak menghambatnya dalam bekerja. Responden dengan tipe kepribadian ini cenderung menyukai perubahan-perubahan yang dapat membuatnya menjadi pribadi yang lebih baik dengan ilmu yang dapat diperoleh dari perubahan-perubahan yang ada. Hal ini dapat mendorong responden tersebut untuk mendukung perbaikan-perbaikan dalam organisasi dengan menyampaikan argumen mengenai upaya-upaya yang perlu dilakukan.

Berdasarkan beberapa indikator kepribadian, indikator keramahan (*agreeableness*) merupakan indikator dengan skor yang paling rendah di antara skor indikator lain. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember menunjukkan sikap ramah kepada orang lain dengan tingkat

yang cukup. Pegawai dengan sikap yang demikian cenderung dinilai tidak ramah jika dilihat dalam konteks pelayanan terhadap masyarakat, sehingga pegawai dengan tingkat keramahan yang baik atau dapat menunjukkan sikap ramah di setiap kondisi dapat ditempatkan pada suatu pekerjaan yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat secara langsung. Upaya tersebut dapat dilakukan oleh pihak manajerial agar dapat menentukan pegawai yang sesuai untuk suatu pekerjaan dengan mengetahui kepribadian masing-masing pegawai.

b. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda dan uji parsial dengan melihat nilai signifikansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Ariani (2014); Srimulyani, Rustiyaningsih, dan Kurniawati (2016); Fauziridwan (2018); Budiastuti dan Budiastuti (2018); Abbas *et al.* (2016); Abd-Alla (2016); dan Solichin (2018). Hasil dari beberapa penelitian terdahulu di atas menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Beberapa penelitian terdahulu tersebut dilakukan terhadap karyawan, staf pemasaran, dan tenaga kependidikan dengan hasil yang sama bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap OCB tidak hanya pada responden tertentu, melainkan pada beberapa responden.

OCB dapat dipengaruhi oleh tiga indikator pada *employee engagement*. Hasil deskripsi variabel menjelaskan bahwa tiga indikator dari variabel *employee engagement* memiliki penilaian yang baik. Aspek *vigor* (semangat) yang menjadi salah satu indikator pada variabel ini memiliki dua kategori pernyataan pada instrumen yang menunjukkan bahwa kedua pernyataan ini memiliki penilaian

yang baik. Pernyataan pertama dengan penilaian yang baik karena responden cenderung berusaha atau berupaya untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh. Responden berpendapat bahwa tugasnya merupakan kewajibannya pada organisasi agar produktivitas organisasi menjadi lebih baik sehingga harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Pernyataan kedua memiliki penilaian baik disebabkan oleh responden yang cenderung berusaha ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Responden yang mengalami kesulitan dalam bekerja cenderung melakukan koordinasi dengan rekan kerja atau dengan atasan yang memberikan tugas. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik *vigor* yang dimiliki responden maka semakin baik pula kecenderungan responden melakukan OCB. Hal ini dibuktikan dengan adanya upaya responden untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan demi tercapainya produktivitas organisasi. Responden juga senantiasa melakukan koordinasi dengan rekan kerja saat mengalami kesulitan.

Pernyataan ketiga dan pernyataan keempat pada kuesioner merupakan bagian dari indikator kedua yaitu aspek *dedication* (dedikasi) dari variabel *employee engagement*. Kedua pernyataan ini mendapat penilaian baik disebabkan oleh responden yang merasa bangga dengan pekerjaannya dan menampilkan sikap antusias (tertarik) terhadap pekerjaannya. Perasaan bangga dan sikap antusias ini dimiliki responden karena dapat melayani masyarakat dengan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki. Pelayanan masyarakat yang berkualitas merupakan tujuan dari lembaga pemerintah yang salah satunya adalah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Responden yang merasa bangga dan antusias terhadap pekerjaannya merasa bahwa dirinya memiliki peran yang cukup berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga upaya-upaya dapat dilakukan secara maksimal. Berbagai upaya terbaik yang dilakukan oleh responden untuk mencapai tujuan organisasi merupakan bentuk dedikasi responden yang mempunyai andil untuk responden tersebut melakukan OCB.

Indikator ketiga yaitu aspek *absorption* dengan hasil deskripsi variabel menjelaskan bahwa pernyataan kelima dan keenam juga mendapatkan penilaian yang baik. Pernyataan kelima pada kuesioner menyatakan bahwa responden

menikmati pekerjaannya, sedangkan pernyataan keenam menyatakan bahwa perasaan bahagia yang dimiliki responden dalam bekerja. Responden menganggap bahwa pekerjaannya dapat membuatnya menjadi lebih banyak mendapat pengetahuan. Responden pada penelitian ini juga berpendapat bahwa seseorang akan bertahan dan menekuni pekerjaannya ketika merasa bahagia dalam bekerja. Beberapa responden juga menganggap bahwa perasaan bahagia dalam bekerja dapat menjadi pendorong untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini memiliki makna bahwa aspek *absorption* yang baik dapat mendorong seseorang melakukan OCB karena responden senantiasa mencurahkan perasaan bahagia saat bekerja dan cenderung mengerahkan segala upaya terbaik untuk organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui *employee engagement* pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dapat dikategorikan baik melalui aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*. *Employee engagement* pada pegawai dapat dipertahankan atau bahkan dapat ditingkatkan melalui manajemen partisipatif seperti melibatkan pegawai pada pengambilan keputusan bersama (Robbins dan Coulter, 2010: 265).

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Keterbatasan yang ada pada penelitian ini perlu dicermati bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini tidak membahas dampak yang ditimbulkan apabila Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember memiliki tingkat kepribadian dan *employee engagement* yang kurang dalam organisasi.
- b. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepribadian dan *employee engagement* terhadap OCB, sedangkan faktor lain yang dapat memengaruhi OCB tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Apabila dianalisis lebih lanjut, empat indikator dari kepribadian memiliki penilaian baik, yaitu *extraversion* (ekstraversi), *conscientiousness* (kehati-hatian), *emotional stability* (stabilitas emosi), *openness to experience* (keterbukaan pada pengalaman) dan indikator *agreeableness* (keramahan) memiliki penilaian cukup. Berdasarkan hasil analisis pada variabel OCB terdapat beberapa indikator yang memiliki penilaian yang cukup. Indikator OCB yang memiliki persepsi cukup adalah indikator *conscientiousness* (hati nurani) dan indikator *sportmanship* (sportif).
- b. *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Apabila dianalisis lebih lanjut, tiga indikator dengan enam pernyataan dari *employee engagement* memiliki penilaian yang baik, yaitu aspek *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Variabel *employee engagement* dengan persepsi yang baik menghasilkan OCB dengan persepsi baik dan cukup. Indikator OCB yang memiliki persepsi baik yaitu *altruism* (altruisme), *civic virtue* (kebajikan sipil), dan *courtesy* (sopan santun), sedangkan indikator *conscientiousness* (hati nurani) dan indikator *sportmanship* (sportif) memiliki persepsi cukup.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

a. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

1. Kepribadian merupakan salah satu faktor penentu seseorang dalam berperilaku. Pengujian untuk mengetahui kepribadian seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan siapa yang tepat dan terbaik untuk sebuah pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mengetahui kepribadian yang dimiliki masing-masing pegawai untuk menentukan pihak-pihak yang terbaik untuk suatu pekerjaan sehingga pihak tersebut akan memberikan produktivitas kerja secara maksimal terhadap organisasi.
2. Terkait dengan *employee engagement* pada Pegawai dan Non Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember, dalam hal ini faktor pendorong *employee engagement* salah satunya adalah manajemen partisipatif. Strategi kebijakan yang bisa diambil oleh organisasi untuk meningkatkan *employee engagement* pada diri pegawai maupun non pegawai adalah dengan melibatkannya pada pengambilan keputusan bersama, sehingga tidak hanya pihak atasan yang memiliki wewenang dalam mengambil keputusan tetapi juga mempertimbangkan pendapat dari bawahan.

b. Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai topik yang sama, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pembahasan lebih mendalam mengenai dampak yang ditimbulkan apabila kepribadian dan *employee engagement* pada diri individu cenderung kurang. Disarankan pula untuk mencari referensi lebih mendalam untuk mendukung kajian teoritis maupun kajian empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Z., Ehsan, S., Ali, M., dan Saeed, M. S. (2016). Evaluating the Impact of Employee Engagement Drivers on Organizational Citizenship Behavior: A Moderating Role of Human Resource Information System, *02(2)*, 136–159.
- Abd-Alla, O. M. Z. (2016). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Employee Engagement in Cement Industry in Egypt. *Ssrn*.
- Ariani, D. W. (2014). Relationship Leadership, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Social Research*, *4(8)*, 74–90.
- Baumruk, Ray dan Gorman, Robert E. 2006. *Why Managers Are Crucial to Increasing Engagement*.
- Budiastuti, Amin., Budiastuti, Susanti. (2018). Pengaruh *Self Efficacy*, *Employee Engagement*, Dan *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citicenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta Di Purwokerto. *Jurnal Hummansia*, Vol. 1, No. 1, September 2018:39-52.
- Elfina, Debora Purba dan Seniati, Ali Nina Liche. 2007. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Karawang, *1(01)*, 112–121.
- Hatta, Muhammad. 2018. Carut Marut Pelayanan di Dispendukcapil Jember Bukan Hal Baru Bagi Kalangan DPRD. <https://faktualnews.co/2018/09/14/carut-marut-pelayanan-di-dispendukcapil-jember-bukan-hal-baru-bagi-kalangan-dprd/99262/> [Diakses pada tanggal 28 Maret 2019].
- Fauziridwan, Meydy., Adawiyah, Wiwiek Rabiatal., Ahmad, Abdul Aziz. (2007). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *SIES College of Management Studies, Working Paper Series*, 1–23.

- Friedman, Howard S., dan Schustack, Miriam W. 2006. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. (Edisi 3). Terjemahan oleh Fransiska Dian Ikarini, Maria Hany, Andreas Provita Prima. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram SPSS*. Edisi ke 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram SPSS 23 Edisi 8 Cetakan kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., dan Oh, I. S. (2014). Ameta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1222–1243.
- Hurlock, E.B. 2005. *Perkembangan anak (jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Indrianto, Nur., Supomo, Bambang. 2002. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. (Edisi 1. Cetakan 2). Yogyakarta: BPFE.
- Jalali far, S. (2014). “The Effects of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on the Women Basketballists Performance on the Super Cup and Premium Cup”. Doctorate Thesis, the Department of Psychology and Social sciences, Tehran Islamic Open University.
- Kahn, William A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Ulasan. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=kantor+dinas+kependudukan+dan+pencatatan+sipil+kabupaten+jember> [Diakses pada tanggal 28 Maret 2019)
- Kappagoda, S., dan Kulathunga, S. (2013). The Impact of Five Factor Model of Personality on Organizational Citizenship Behavior of Non-Managerial Employees in the Banking Sector in Sri Lanka. *Ssrn*, 1–20.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. (Edisi 9, Buku 1). Terjemahan Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance* 10 85-97.

- Organ, D. W. and Bateman, T. S. 1983. Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, p: 258-595.
- Purwanto, M. N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, P. 262-270.
- Rivai, Abdul dan Prawironegoro, Darsono. 2015. *Manajemen Strategis (Kajian Keputusan Manajerial Bisnis Berdasar Perubahan Lingkungan Bisnis, Ekonomi Sosial, Dan Politik)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen*. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Terjemahan oleh Bob Sabran, Devri Barnadi Putera. 2010. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2009. *Manajemen*. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Terjemahan oleh Bob Sabran, Devri Barnadi Putera. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2008. *The Truth About Managing People*. Edisi 2. Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behavior*. 12th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Terjemahan oleh Diana Angelica. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Terjemahan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. Terjemahan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. *Perilaku Organisasi*. Edisi 17. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Santoso, S. 2017. *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

- Schaufeli, W.B., A.B. Bakker, and M. Salanova. 2006. The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 66: 701–16.
- Schaufeli, Wilmar B.; Salanova, Marisa; Gonzales-Roma, Vicente; and Bakker, Arnold B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Shah, N.F.M. (2018). Pengaruh Personaliti Lima Faktor Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (TKO) Dalam Kalangan Guru. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 32 (2) (2018): 136-147.
- Solichin, Much. Riyadus. (2018). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2), 36–47.
- Srimulyani, V. A., Rustiyangsih, S., dan Kurniawati, D. (2016). Dampak Integrative Leadership dan Employee Engagement terhadap Perilaku Extra-Role. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(1), 36–50.
- Stamper, Christina and Lyne Van Dyne. 2001. Work Status and Organizational Citizenship Behavior: a Field Study of Restaurant Employee. *Journal of Organizational Behavior*, no. 22, pp. 517-536.
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.

A. Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan Kantor Dinas Kependudukan
Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan juga untuk mendapat informasi berkaitan dengan judul. Judul dalam penelitian ini adalah **“ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER DITINJAU DARI KEPERIBADIAN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan penelitian ini. Penelitian menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, peneliti sampaikan terima kasih.

Peneliti

Siti Khatimah
150810201233

I. Identitas Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Umur : tahun

Jenis Kelamin : a) Laki-laki
b) Perempuan

Lama Bekerja :

Pendidikan :

II. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.
- b. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu;
 - Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - Setuju (S) : skor 4
 - Cukup Setuju (C) : skor 3
 - Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1
- c. Berikan alasan Anda mengapa memilih diantara (SS, S, C, TS, STS) dengan jujur.

III. Daftar Kuesioner

1. Kepribadian

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	Saya suka bergaul dengan rekan-rekan saya					
Alasan:						
2.	Saya senantiasa menampilkan sikap ramah (bersikap hangat dan santun) kepada orang lain					
Alasan:						
3.	Saya mengerjakan setiap penugasan dengan penuh tanggung jawab					
Alasan:						
4.	Saya mampu menghadapi setiap masalah dengan bersikap tenang karena yakin masalah tersebut akan selesai					
Alasan:						
5.	Ketika organisasi melakukan perubahan seperti perubahan sistem maupun peraturan, saya akan menerima dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut					
Alasan:						

2. Employee Engagement

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh					
Alasan:						
2.	Saya berusaha mengatasi segala kesulitan yang terjadi dalam bekerja					
Alasan:						
3.	Saya bangga dengan pekerjaan saya					
Alasan:						
4.	Saya memberikan perhatian (antusias) pada pekerjaan saya					
Alasan:						
5.	Saya menikmati pekerjaan saya					
Alasan:						
6.	Saya bahagia dalam bekerja					
Alasan:						

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja saya yang mengalami kesulitan dalam bekerja ketika saya telah menyelesaikan tugas-tugas saya					
Alasan:						
2.	Saya sering melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tanggung jawab saya ketika saya telah menyelesaikan tugas-tugas saya					
Alasan:						
3.	Ketika terdapat sesuatu yang kurang ideal dalam organisasi, saya menerima kekurangan tersebut tanpa mengajukan keberatan					
Alasan:						
4.	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja untuk menghindari masalah dengan mereka					
Alasan:						
5.	Saya selalu menyampaikan pendapat saya mengenai perbaikan organisasi					
Alasan:						

B. Lampiran 2**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden**1. Kepribadian (X_1)

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

No	Kepribadian				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
32	5	3	4	4	3
33	4	3	4	4	4
34	3	4	5	3	3
35	4	3	5	5	4
36	3	3	5	4	3
37	5	4	5	4	4
38	4	3	4	4	4
39	3	4	5	4	4
40	4	5	5	5	4
41	5	4	4	4	5
42	5	5	4	4	4
43	4	4	4	4	4
44	4	3	3	4	3
45	4	4	4	4	4
46	4	3	3	2	4
47	2	4	4	3	4
48	4	3	4	4	4
49	4	5	5	5	4
50	5	4	5	5	5
51	4	4	5	5	5
52	4	4	3	4	4
53	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5
55	3	4	4	5	3
56	5	4	4	5	5
57	5	4	3	4	4
58	3	3	4	4	5
59	5	5	4	4	5
60	4	4	4	3	3

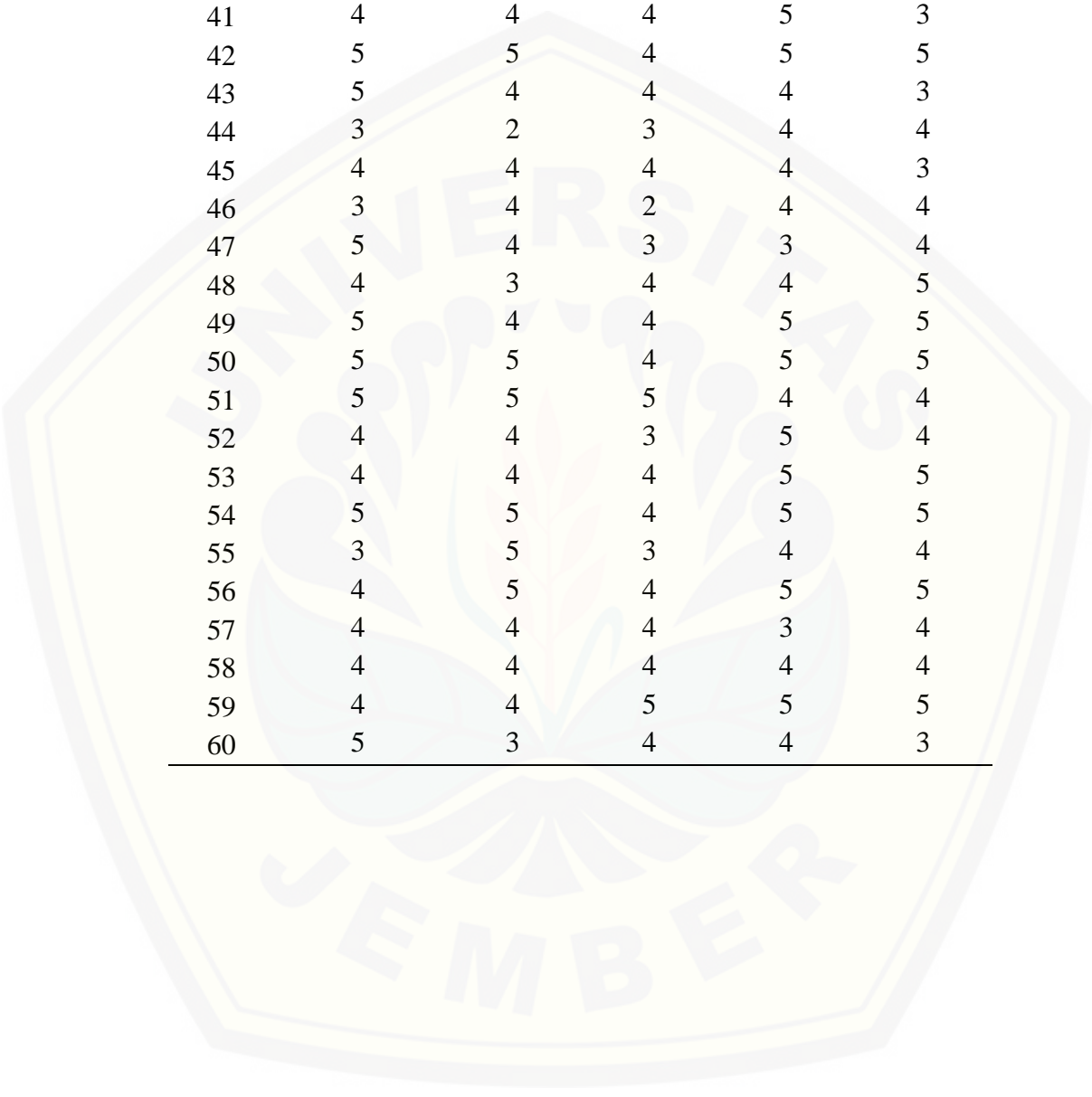
2. *Employee Engagement (X₂)*

No	<i>Employee Engagement</i>					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	3
3	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	4	4
9	4	4	5	4	5	5
10	4	4	4	3	4	3
11	5	5	4	4	4	5
12	3	4	4	3	3	4
13	4	4	5	4	4	4
14	3	4	3	4	4	4
15	5	4	4	5	4	3
16	3	4	5	4	5	5
17	5	5	4	4	3	4
18	5	5	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4
21	3	4	4	4	4	5
22	4	4	5	4	4	5
23	5	4	5	3	3	4
24	5	5	4	4	4	5
25	5	4	4	4	4	4
26	4	4	5	4	5	5
27	4	4	3	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4
29	5	4	3	3	3	4
30	4	4	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	3	3	3
33	4	4	5	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	4	3	3
37	5	4	4	4	4	5

No	<i>Employee Engagement</i>					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
38	4	3	4	4	4	4
39	4	3	3	3	4	4
40	4	4	4	4	5	5
41	4	3	5	5	5	4
42	5	5	4	4	4	5
43	4	4	4	4	4	3
44	4	3	4	4	3	3
45	4	4	3	4	3	4
46	3	4	4	3	4	4
47	3	4	4	3	4	4
48	4	4	4	4	5	4
49	4	5	4	4	5	5
50	5	5	5	4	5	5
51	5	4	4	5	4	3
52	4	3	4	4	5	4
53	4	5	4	4	4	5
54	5	5	5	5	5	5
55	5	4	4	3	4	4
56	5	5	5	5	4	4
57	4	5	5	5	3	4
58	4	3	4	5	5	4
59	5	4	4	5	5	5
60	4	5	4	3	4	3

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

No	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	4	4	3	4	3
2	4	3	3	4	3
3	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4
6	5	3	3	5	3
7	5	4	2	4	4
8	5	4	4	5	3
9	5	5	4	4	4
10	3	3	3	4	3
11	5	4	5	4	4
12	4	3	3	4	3
13	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3
15	5	4	4	4	2
16	4	4	4	4	5
17	5	5	3	3	4
18	4	3	5	4	5
19	4	4	4	4	4
20	3	3	4	4	4
21	4	4	4	3	4
22	5	4	3	4	5
23	4	3	2	4	4
24	5	5	4	4	5
25	5	3	3	4	5
26	5	4	4	4	5
27	4	4	3	4	3
28	4	3	2	3	4
29	4	4	3	2	4
30	4	5	4	4	4
31	4	4	3	4	3
32	4	3	3	3	3
33	4	3	4	4	4
34	3	3	4	3	4
35	4	4	4	4	4
36	5	3	3	4	4
37	4	4	4	5	4



No	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
38	4	4	4	4	4
39	5	4	3	4	4
40	4	5	4	4	4
41	4	4	4	5	3
42	5	5	4	5	5
43	5	4	4	4	3
44	3	2	3	4	4
45	4	4	4	4	3
46	3	4	2	4	4
47	5	4	3	3	4
48	4	3	4	4	5
49	5	4	4	5	5
50	5	5	4	5	5
51	5	5	5	4	4
52	4	4	3	5	4
53	4	4	4	5	5
54	5	5	4	5	5
55	3	5	3	4	4
56	4	5	4	5	5
57	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4
59	4	4	5	5	5
60	5	3	4	4	3

C. Lampiran 3

Uji Instrumen Uji Validitas (R Tabel = 0.2352)

1. Kepribadian (X₁)

		Correlations					
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X ₁
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	,348**	,129	,298*	,230	,664**
	Sig. (2-tailed)		,006	,328	,021	,077	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X _{1.2}	Pearson Correlation	,348**	1	,347**	,256*	,210	,690**
	Sig. (2-tailed)	,006		,007	,049	,107	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X _{1.3}	Pearson Correlation	,129	,347**	1	,349**	,093	,593**
	Sig. (2-tailed)	,328	,007		,006	,478	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X _{1.4}	Pearson Correlation	,298*	,256*	,349**	1	,189	,654**
	Sig. (2-tailed)	,021	,049	,006		,148	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X _{1.5}	Pearson Correlation	,230	,210	,093	,189	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,077	,107	,478	,148		,000
	N	60	60	60	60	60	60
X ₁	Pearson Correlation	,664**	,690**	,593**	,654**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

2. *Employee Engagment (X₂)*

		Correlations						
		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X ₂
X _{2.1}	Pearson Correlation	1	,382**	,154	,300*	-,021	,097	,485**
	Sig. (2-tailed)		,003	,241	,020	,871	,461	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X _{2.2}	Pearson Correlation	,382**	1	,243	,128	,049	,428**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,003		,062	,331	,709	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X _{2.3}	Pearson Correlation	,154	,243	1	,451**	,419**	,335**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,241	,062		,000	,001	,009	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X _{2.4}	Pearson Correlation	,300*	,128	,451**	1	,444**	,270*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,020	,331	,000		,000	,037	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X _{2.5}	Pearson Correlation	-,021	,049	,419**	,444**	1	,543**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,871	,709	,001	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X _{2.6}	Pearson Correlation	,097	,428**	,335**	,270*	,543**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,461	,001	,009	,037	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X ₂	Pearson Correlation	,485**	,576**	,688**	,678**	,655**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

		Correlations					
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
Y ₁	Pearson Correlation	1	,353**	,123	,218	,159	,576**
	Sig. (2-tailed)		,006	,348	,094	,225	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y ₂	Pearson Correlation	,353**	1	,276*	,223	,282*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,006		,033	,087	,029	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y ₃	Pearson Correlation	,123	,276*	1	,278*	,233	,621**
	Sig. (2-tailed)	,348	,033		,032	,073	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y ₄	Pearson Correlation	,218	,223	,278*	1	,211	,607**
	Sig. (2-tailed)	,094	,087	,032		,106	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y ₅	Pearson Correlation	,159	,282*	,233	,211	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	,225	,029	,073	,106		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	,576**	,690**	,621**	,607**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Uji Reliabilitas
(Cronbach's Alpha > 0,60)

1. Kepribadian (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,748	6	

2. *Employee Engagement* (X_2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,754	7	

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,746	6	

D. Lampiran 4**Analisis Regresi Linier Berganda****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Employee Engagement, Kepribadian ^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	,787 ^a	,619	,606	1,363

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepribadian

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,893	2	85,946	46,286	,000 ^b
	Residual	105,409	57	1,857		
	Total	277,733	59			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Kepribadian

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,294	1,845		1,243	,219
	Kepribadian	,440	,129	,443	3,405	,001
	Employee					
	Engagement	,346	,115	,391	3,003	,004

a. Dependent Variable: OCB

E. Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepribadian	,395	2,534
	Employee Engagement	,395	2,534

a. Dependent Variable: OCB

Coefficient Correlations^a

Model		Employee Engagement		Kepribadian
		Employee Engagement	Kepribadian	
1	Correlations	Employee Engagement	1,000	-,778
		Kepribadian	-,778	1,000
		Covariances	Employee Engagement	,013
		Kepribadian	-,012	,017

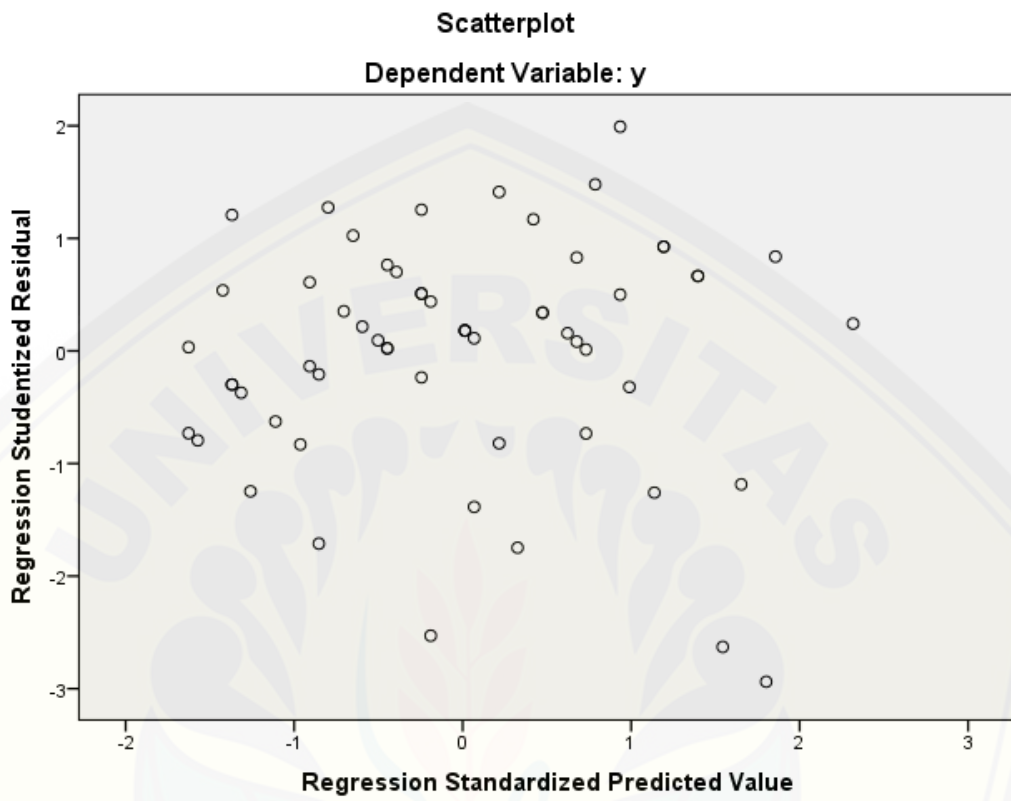
a. Dependent Variable: OCB

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepribadi an	Employee Engageme nt
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	21,766	,94	,19	,05
	3	,002	36,247	,06	,81	,95

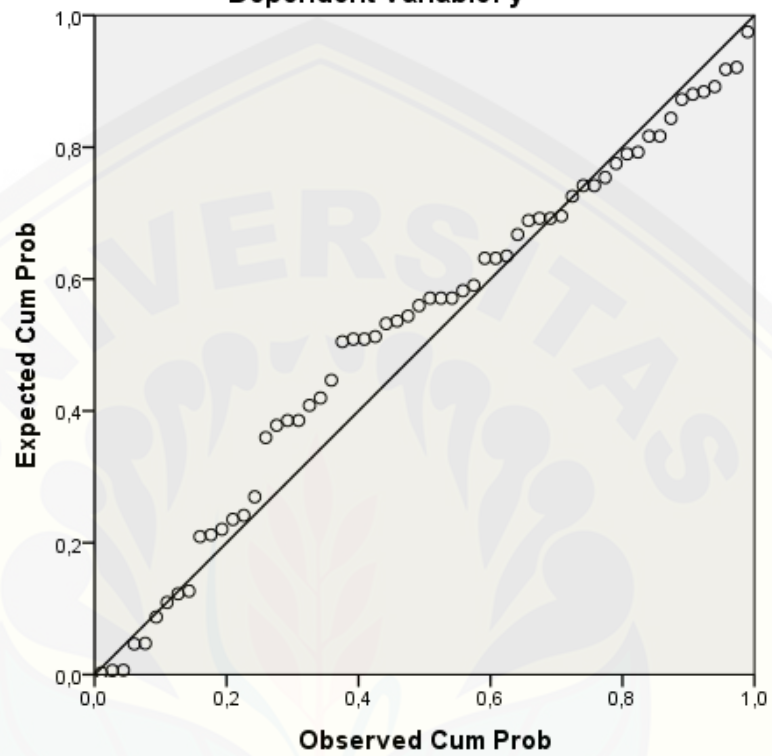
a. Dependent Variable: OCB

Uji Heteroskedastisitas



Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: y



F. Lampiran 6

Tabel r untuk $df = 51 - 100$ $(df = N - 2 = 60 - 2 = 58)$

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

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
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

G. Lampiran 7

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

$$Df = n - k = 60 - 3 = 57 \text{ (dua sisi)}$$

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Surat Keterangan Melakukan Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. J A W A. No. 18 Telp. 0331 - 334496 Fax. 0331 - 337484
J E M B E R 68121

SURAT KETERANGAN
Nomor : 400/ 118 /35.09.320/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. SARTINI, MM
N I P : 19670706 199803.2.005
Pangkat/Gol. : Pembina / IV-A
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Jember

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : SITI KHOTIMAH
N I M : 150810201233
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember Ditinjau Dari Kepribadian dan Employee Engagement” terhitung mulai bulan April sampai dengan September 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 12 Juni 2019
Plt. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KAB. JEMBER


Dra. SARTINI, MM
Pembina
NIP. 19670706 199803.2.005