

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Ainil Mardiah

Universitas Dharma Andalas Padang

corresponding Email:

Ainilmardiah@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar “Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 21. Hasil yang diperoleh berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun Kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior sedangkan Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Kinerja dengan (Sig <0,05. Berdasarkan analisis jalur, pengaruh langsung Personality lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung Personality (X1) melalui Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh langsung Job Ability lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X2) melalui Organisasi Perilaku Kewarganegaraan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi variabel bebas Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah 65,8%. Sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian kontribusi kontribusi variabel independen Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah 81,9%. Sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kepribadian, Kemampuan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine how much "The Influence of Personality and Work Ability on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable in the Department of Manpower and Transmigration of West Sumatra Province. The analysis method used is multiple linear regression and path analysis using SPSS 21. The results obtained based on the partial test (t test) obtained that Personality partially has no significant effect on Employee Performance, however Personality has an indirect effect on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior while Job Ability partially has a significant effect on Employee Performance with (Sig <0, 05. Based on the path analysis, the direct influence of Personality is smaller than the indirect effect of Personality (X1) through Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. As well as the direct effect of Job Ability is greater than the indirect effect of Job Ability (X2) through Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. The contribution of the independent variables of Personality and Work Ability to the dependent variable of Organizational Citizenship Behavior is 65.8%. While the rest is 34.2% influenced by other variables outside this study. Then the contribution of the independent variable contribution of Personality, Work Ability and Organizational Citizenship Behavior to the dependent variable Employee Performance is 81.9%. While the remaining 18.1% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Personality, Work Ability, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Menghadapi era globalisasi sekarang, persoalan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sekali, namun demikian indonesia menghadapi berbagai persoalan yang sangat mendasar sekali yang tentang kemampuan masyarakat indonesia yang rendah. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, 2016 dalam Bryan Geovanny, 2020).

Menurut (Mahsun, 2006 : 25 dalam Ricky Montolalu, Lotje Kawet, Olivia Nelwan, 2016) menyatakan kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut (Hanggraeni, 2011 : 19 dalam Ricky Montolalu¹, Lotje Kawet, Olivia Nelwan, 2016) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kemudian kemampuan kerja didefinisikan oleh (Arini & Mukzam dalam Tessa Risna Dila, Zusmawati, 2020) kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Selain itu *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, (Nielsen, 2012 dalam Akiro Farel, 2019).

Dari data target dan realisasi pada tahun 2018 dan 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tidak mampu mencapai target dalam tata kelola organisasi dan hubungan industri yang harmonis ini menjadikan penurunan terhadap kinerja pegawai. Apabila hal ini dibiarkan maka organisasi akan semakin tidak baik kedepannya.

Tabel 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja								
			2017			2018			2019		
1.	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas	BB (72,5%)	BB (72,14)	99,5%	BB (73%)	BB (72,14%)	98,82%	BB (74%)	BB (73%)	98,65%

Dari Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan dan kenaikan Target Indikator dari tahun 2017 sd tahun 2019 hal ini disebabkan terjadinya perubahan sistem penghitungan, dimana pada tahun 2017 s/d 2018 terjadi kesalahan dalam sistem penghitungan, sehingga dilakukan Revisi Target pada Renstra, namun jika dilihat dari capaian terjadi penurunan capaian.

Tabel 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja								
			2017			2018			2019		
1.	Meningkatnya hubungan industri yang harmonis	Jumlah penurunan kasus tenaga kerja	48,92%	48,57%	99,28%	6,20%	9,34%	150,60%	49,27%	60,52%	112,95%

Dari Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa target indikator sasaran IV dapat terealisasi dengan baik dimana untuk Indikator Nilai evaluasi Akuntabilitas dari tahun 2017 mengalami penurunan sementara 2018 dan 2019 dapat terealisasi dengan baik dengan capaian di atas 90%.

Ini yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih jauh mengenai “**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT**”.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu objek dalam bentuk konsep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Tenagakerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Sampel yang diambil sebanyak 65 responden dengan menggunakan Rumus Slovin, yaitu sebuah formula untuk menghitung jumlah sample minimal apabila perilaku dari populasi tidak diketahui secara pasti dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu melalui, penelitian lapangan, wawancara dan Kuesioner. Definisi operasional yang dimaksud adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti (Riduwan, 2015), definisi operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini dilihat dari variabel independen (X_1) = Kepribadian dengan indikator menurut (Robbins dan Judge, (2015:84) dalam Ahmad Habibi Tutugo, Much. Riyadus Solichin, 2020), yaitu: 1) Ekstraversi (*Extraversion*), 2) Keramahan (*Agreeableness*), 3) Kehati-Hatian (*Conscientiousness*), 4) Stabilitas Emosional (*Emotional Stability*), 5) Keterbukaan pada Pengalaman (*Openness to Experience*), (X_2) = Kemampuan Kerja dengan indikator menurut (Zwell dalam Wibowo (2011:102) dalam Ahmad Fuad, Woro Utari, Nugroho Mardi W, 2020) 1) Keyakinan dan Nilai – nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik kepribadian, 5) Motivasi, variabel dependen (Z) = *Organizational Citizenship Behavior*, dengan indikator pengukuran menurut (Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2010) dalam Ahmad Fuad, Woro Utari, Nugroho Mardi W, 2020) yaitu: 1) Altruism, 2) *Courtesy*, 3) *Peacemaking*, 4) *Cheerleading*, 5) *Conscientiousness* (Hati Nurani, 6) *Sportsmanship*, 7) *Civic virtue* dan variabel dependen (Y) = Kinerja Pegawai dengan indikator pengukuran menurut (Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana, 2017) yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas 3) Keandalan, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan bekerjasama Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif variabel, analisis regresi berganda, uji T dan uji F.

3. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21 dengan membandingkan nilai koefisien korelasi sederhana dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 65$, diperoleh hasil untuk r_{tabel} sebesar 0,2441.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_1)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Status
		N = 65	Df (N-2) = 63	
Kepribadian (X_1)	1	0,522	0,2441	Valid
	2	0,502	0,2441	Valid

	3	0,656	0,2441	Valid
	4	0,560	0,2441	Valid
	5	0,454	0,2441	Valid
	6	00,505	0,2441	Valid
	7	0,415	0,2441	Valid
	8	0,553	0,2441	Valid
	9	0,455	0,2441	Valid
	10	0,618	0,2441	Valid

Dari tabel 4.12 tersebut terlihat setiap butir pernyataan variabel Kepribadian (X_1) secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir pernyataan dari variabel Kepribadian dinyatakan “Valid”.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X_2)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Status
		N = 65	Df (N-2) = 63	
Kemampuan Kerja (X_2)	1	0,581	0,2441	Valid
	2	0,560	0,2441	Valid
	3	0,616	0,2441	Valid
	4	0,620	0,2441	Valid
	5	0,489	0,2441	Valid
	6	0,391	0,2441	Valid
	7	0,317	0,2441	Valid
	8	0,581	0,2441	Valid
	9	0,637	0,2441	Valid
	10	0,423	0,2441	Valid
	11	0,451	0,2441	Valid
	12	0,514	0,2441	Valid

Dari tabel 4 tersebut terlihat setiap butir pernyataan variabel Kemampuan Kerja (X_2) secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir pernyataan dari variabel Kemampuan Kerja dinyatakan “Valid”.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		N = 65	Df (N-2) = 63	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	1	0,391	0,2441	Valid
	2	0,504	0,2441	Valid
	3	0,541	0,2441	Valid
	4	0,651	0,2441	Valid
	5	0,483	0,2441	Valid
	6	0,380	0,2441	Valid
	7	0,581	0,2441	Valid
	8	0,567	0,2441	Valid
	9	0,584	0,2441	Valid
	10	0,619	0,2441	Valid
	11	0,477	0,2441	Valid
	12	0,538	0,2441	Valid
	13	0,407	0,2441	Valid
	14	0,474	0,2441	Valid

Dari tabel 4.14 tersebut terlihat setiap butir pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan “Valid”.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		N = 65	Df (N-2) = 63	
Kinerja (Y)	1	0,553	0,2441	Valid
	2	0,544	0,2441	Valid
	3	0,509	0,2441	Valid
	4	0,439	0,2441	Valid
	5	0,394	0,2441	Valid
	6	0,327	0,2441	Valid
	7	0,633	0,2441	Valid

	8	0,467	0,2441	Valid
	9	0,487	0,2441	Valid
	10	0,482	0,2441	Valid

Dari tabel 5 tersebut terlihat setiap butir pernyataan variabel Kinerja (Y) secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja dinyatakan “Valid”.

Uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan instrument dinyatakan *reliable* jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N = 65		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha		
Kepribadian (X ₁)	10	0,833	0,6	Reliable
Kemampuan Kerja (X ₂)	12	0,846	0,6	Reliable
Organizational Citizenship Behavior (Z)	14	0,861	0,6	Reliable
Kinerja (Y)	10	0,805	0,6	Reliable

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4.16 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis realibilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6, maka untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliable*.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

a. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepribadian (X₁)

Butir	Skor										Total
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	10	15,4	35	53,8	20	30,8	65
2	0	0	0	0	11	16,9	32	49,2	22	33,8	65
3	0	0	0	0	15	23,1	27	41,5	23	35,4	65

4	0	0	0	0	14	21,5	28	43,1	23	35,4	65
5	0	0	0	0	8	12,3	39	60,0	18	27,7	65
6	0	0	0	0	16	24,6	32	49,2	17	26,2	65
7	0	0	0	0	9	13,8	38	58,5	18	27,7	65
8	0	0	0	0	23	35,4	23	35,4	19	29,2	65
9	0	0	0	0	10	15,4	37	56,9	18	27,7	65
10	0	0	0	0	7	10,8	43	66,2	15	23,1	65
Total	0		0		123		334		193		

Berdasarkan tabel 8 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel Kepribadian (X_1) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel Kepribadian baik untuk meningkatkan Kinerja.

b. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Butir	Skor										Total
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	7	10,8	40	61,5	18	27,7	65
2	0	0	0	0	16	24,6	25	38,5	24	36,9	65
3	0	0	0	0	8	12,3	41	63,1	16	24,6	65
4	0	0	0	0	19	29,2	20	30,8	26	40,0	65
5	0	0	0	0	7	10,8	40	61,5	18	27,7	65
6	0	0	0	0	12	18,5	31	47,7	22	33,8	65
7	0	0	0	0	5	7,7	44	67,7	16	24,6	65
8	0	0	0	0	6	9,2	43	66,2	16	24,6	65
9	0	0	0	0	15	23,1	24	36,9	26	40,0	65
10	0	0	0	0	11	16,9	39	60,0	15	23,1	65
11	0	0	0	0	12	18,5	30	46,2	23	35,4	65
12	0	0	0	0	6	9,2	39	60,0	20	30,8	65
Total	0		0		124		416		240		

Distribusi Frekuensi Vari

Berdasarkan tabel 4.9 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel Kemampuan Kerja (X_2) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja baik untuk meningkatkan Kinerja.

c. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 10

Distribusi Frekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Butir	Skor										Total
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	15	23,1	31	47,7	19	29,2	65
2	0	0	0	0	3	4,6	40	61,5	22	33,8	65
3	0	0	0	0	7	10,8	44	67,7	14	21,5	65
4	0	0	0	0	21	32,3	30	46,2	14	21,5	65
5	0	0	0	0	14	21,5	36	55,4	15	23,1	65
6	0	0	0	0	11	16,9	43	66,2	11	16,9	65
7	0	0	0	0	16	24,6	35	53,8	14	21,5	65
8	0	0	0	0	13	20,0	42	64,6	10	15,4	65
9	0	0	0	0	20	30,8	28	43,1	17	26,2	65
10	0	0	0	0	14	21,5	30	46,2	21	32,3	65
11	0	0	0	0	13	20,0	29	44,6	23	35,4	65
12	0	0	0	0	20	30,8	19	29,2	26	40,0	65
13	0	0	0	0	9	13,8	38	58,5	18	27,7	65
14	0	0	0	0	7	10,8	43	66,2	15	23,1	65
Total	0		0		183		488		239		

Berdasarkan tabel 4.10 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* baik untuk meningkatkan Kinerja.

d. Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Butir	Skor										Total
	STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	13	20,0	27	41,5	25	38,5	65
2	0	0	0	0	11	16,9	35	53,8	19	29,2	65
3	0	0	0	0	13	20,0	30	46,2	22	33,8	65
4	0	0	0	0	5	7,7	43	66,2	17	26,2	65
5	0	0	0	0	16	24,6	30	46,2	19	29,2	65
6	0	0	0	0	16	24,6	32	49,2	17	26,2	65
7	0	0	0	0	9	13,8	41	63,1	15	23,1	65
8	0	0	0	0	12	18,5	33	50,8	20	30,8	65
9	0	0	0	0	8	12,3	37	56,9	20	30,8	65
10	0	0	0	0	13	20,0	28	43,1	24	36,9	65
Total	0		0		116		336		198		

Berdasarkan tabel 4.11 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel Kinerja (Y) terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Setuju”. Maka dapat kita simpulkan bahwa variabel Kinerja baik.

3. Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Model Regresi I

Untuk mengetahui pengaruh antara Kepribadian dan Kemampuan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* maka digunakan analisis regresi linear berganda, Berikut uji regresi yang dilakukan :

Tabel 10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Satu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,085	4,261		2,367	,021
1 Kepribadian (X1)	,610	,178	,472	3,434	,001

Kemampuan Kerja (X ₂)	,436	,158	,379	2,75	,008
				8	

Berdasarkan tabel 4.23 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 10,085 + 0,610 X_1 + 0,436 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 10,085 : artinya jika Kepribadian (X₁) dan Kemampuan Kerja (X₂) diabaikan (0), maka *Organizational Citizenship Behavior* (Z) nilainya adalah sebesar 10,085.
2. Koefisien regresi variabel Kepribadian sebesar 0,610 : jika Kepribadian (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kemampuan Kerja (X₂) diabaikan (0) maka *Organizational Citizenship Behavior* (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,610.
3. Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,436 : jika Kemampuan Kerja (X₂) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kepribadian (X₁) diabaikan (0) maka *Organizational Citizenship Behavior* (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,436.

2. Model Regresi II

Untuk mengetahui pengaruh antara Kepribadian, Kemampuan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja maka digunakan analisis regresi linear berganda, maka digunakan analisis regresi linear berganda, Berikut uji regresi yang dilakukan :

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Dua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,299	2,261		1,459	,150
Kepribadian (X ₁)	,103	,098	,114	1,048	,299
Kemampuan Kerja (X ₂)	,206	,098	,206	2,101	,039
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)	,416	,065	,595	6,441	,000

Berdasarkan tabel 4.24 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar 3,299 : artinya jika Kepribadian (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) diabaikan (0), maka Kinerja (Y) nilainya adalah sebesar 3,299.
2. Koefisien regresi variabel Kepribadian sebesar 0,103 : jika Kepribadian (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kemampuan Kerja (X₂) dan

Organizational Citizenship Behavior (Z) diabaikan (0) maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,103.

3. Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,206 : jika Kemampuan Kerja (X_2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kepribadian (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) diabaikan (0) maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,206.
4. Koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,416 : jika *Organizational Citizenship Behavior* (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Kepribadian (X_1) dan Kemampuan Kerja (diabaikan (0) maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416.

4. Hasil Uji Hipotesis

1. Model Regresi I

a. Hasil Uji t

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $65 - 2 - 1 = 62$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,998. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.25 berikut :

Tabel 12
Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Kepribadian (X_1)	3,434	1,998	0,001	0,05
Kemampuan Kerja (X_2)	2,758	1,998	0,008	0,05

a. Variabel Kepribadian (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepribadian (X_1) 3,434 lebih besar dari t-tabel 1,998. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepribadian (X_1) 0,001 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) 2,758 lebih besar dari t-tabel 1,998. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kemampuan Kerja (X_2) 0,008 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kedua diterima.

b. Hasil Uji f

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.26 berikut ini

Tabel 13
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan Persamaan Satu
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1364,572	2	682,286	62,467	,000 ^b
Residual	677,181	62	10,922		
Total	2041,754	64			

Berdasarkan tabel 4.26 pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 62,467$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,14$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Model Regresi 2

a. Uji t

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $65 - 3 - 1 = 61$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.27 berikut :

Tabel 13
Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Kepribadian (X_1)	1,048	1,999	0,299	0,05
Kemampuan Kerja (X_2)	2,419	1,999	0,019	0,05
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	6,441	1,999	0,000	0,05

a. Variabel Kepribadian (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepribadian (X_1) 1,048 lebih kecil dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepribadian (X_1) 0,299 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga ditolak.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) 2,419 lebih besar dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kemampuan Kerja (X_2) 0,019 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) 6,441 lebih besar dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (Z) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kelima diterima.

b. Uji f

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.28
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan Persamaan Dua
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	823,929	3	274,643	97,397	,000 ^b
Residual	172,010	61	2,820		
Total	995,938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z), Kemampuan Kerja (X_2), Kepribadian (X_1)

Berdasarkan tabel 4.28 Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 97,397$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,75$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian (X_1) 3,434 lebih besar dari t-tabel 1,998. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepribadian (X_1) 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Kemampuan Kerja (X_2) 2,758 lebih besar dari t-tabel 1,998. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kemampuan Kerja (X_2) 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Kepribadian (X_1) 1,048 lebih kecil dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepribadian (X_1) 0,299. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.
4. Kemampuan Kerja (X_2) 2,419 lebih besar dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kemampuan Kerja (X_2) 0,019. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
5. *Organizational Citizenship Behavior* (Z) 6,441 lebih besar dari t-tabel 1,999. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi *Organizational Citizenship Behavior* (Z) 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
6. Pengaruh langsung Kepribadian (X_1) lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung Kepribadian (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z).
7. Pengaruh langsung Kemampuan Kerja (X_2) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (Z).
8. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap variabel *dependen* *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 65,8%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
9. Kontribusi persentase sumbangan variabel *independen* Kepribadian, Kemampuan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel *dependen* Kinerja adalah sebesar 81,9%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Geovanny, B. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (Pdam) Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- [2] Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- [3] Dila, T. R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Padang.
- [4] Farrel, A. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- [5] Tutugo, A. H., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 392-410.
- [6] Fuad, A., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408-420.
- [7] Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.