

## Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Yulyan Danial<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Andi Juanna<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

E-mail: [irwan.yantu@ung.ac.id](mailto:irwan.yantu@ung.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance at the Gorontalo City Education Office partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a correlational method. The data were collected using a questionnaire. The sample consists of 85 people obtained by the saturated sampling process. The data were analyzed using quantitative inferential multiple regression. The research results show that (1) Organizational Commitment positively and significantly influences employee performance at the Gorontalo City Education Office by 94.60%. (2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) positively and significantly influences employee performance at the Gorontalo City Education Office by 64.90%. (3) Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) simultaneously significantly influence employee performance at the Gorontalo City Education Office by 73.40%. Meanwhile, the remaining 2.66% can be influenced by other variables which are not involved in this research.

**Keywords:** Employee Performance; Organizational Commitment; OCB

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 85 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 94.60%. (2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 64.90%. (3) Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 73.40%. Sedangkan sisanya sebesar 2.66% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; OCB

### PENDAHULUAN

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salasatu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya. Tanpa adanya kualitas yang baik, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Jika semua perusahaan memiliki keunggulan yang sama maka perusahaan akan semakin mengalami kemunduran dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan harus tetap mengawasi kinerja para karyawannya, agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, pastilah menjadi harapan pada setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Pegawai seperti itu diharapkan dapat membantu memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat segera terwujud. Namun bukan hanya komitmen, dalam meningkatkan efektivitas sebuah organisasi juga diperlukan adanya perilaku extra-role dari para pegawainya. Kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi bukan hanya terkait dengan kinerja formal atau kewajiban yang telah ditentukan oleh organisasi itu sendiri. Namun hal ini juga dipengaruhi oleh adanya kinerja extra-role yang mana hal ini dapat diartikan

sebagai suatu perilaku yang dilakukan oleh pegawai melebihi kewajiban pekerjaan yang ditentukan oleh suatu organisasi.

Perilaku tersebut dapat juga dikenal dengan istilah organizational citizenship behavior (OCB), artinya adalah perilaku pegawai dalam sebuah organisasi yang melebihi kewajibannya, termasuk tidak mementingkan adanya reward karena perilaku ini merupakan dorongan dari individu itu sendiri yang menginginkan untuk memajukan efektivitas dari sebuah organisasi secara menyeluruh. Pada dasarnya sebuah organisasi percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal haruslah meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia di dalamnya secara menyeluruh, karena kinerja pada setiap yang bergerak dibidang pendidikan.

Karyawan yang bekerja di dalamnya juga ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, termasuk para pegawai atau sebagai tenaga kerja. Menurut Felicia (2017), pegawai atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut baik dalam meningkatkan efektifitas maupun mencapai tujuan yang lebih berkualitas.

Maka dari itu untuk memajukan sebuah organisasi sangat diperlukan adanya partisipasi dari para pegawainya. Anggota organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan hasil kerja baik secara individual maupun kelompok. Dengan adanya perilaku OCB dari anggota organisasi, secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif pada organisasi tersebut, karena perilaku ini mendorong individu untuk selalu berbuat baik terhadap keseluruhan organisasi. Perilaku Organizational citizenship behavior ini merupakan perilaku memberikan kontribusi ekstra di luar tugas yang dilakukan dengan sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan (Azhar dkk., 2019).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 85 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Solvin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus representative (perwakilan). Rumus Solvin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 85 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisiner (angket) kepada responden yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Dan responden diarahkan untuk mengisi kuisiner.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden. Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka  $< 0,05$  maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid Priyanto (2014).

Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji validitas pernyataan sejumlah 85 responden atau  $(n) = 85 - 2 + 83$ . Dengan signifikansi  $0,05$  sehingga nilai  $r$  tabelnya  $0,220$  berdasarkan uji validitas pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) seluruh nilai  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar pada nilai  $r_{tabel}$  ( $0,220$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$  dinyatakan valid atau sah sebagai alat ukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan demikian suatu tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisiner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis Cronbach Alpha dengan cut off  $0,6$  sehingga jika nilai menunjukkan  $> 0,6$  maka kuisiner dinyatakan reliabel.

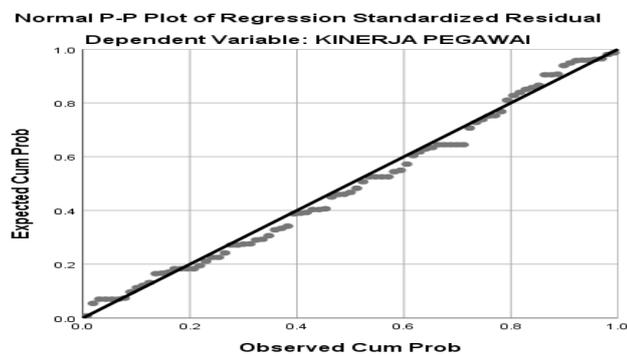
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	N of Item	<i>cronbach's alpha</i>	Anggka acuan	Status
Komitmen Organisasi	9	0,829	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	17	0,850	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	14	0,943	0,6	Reliabel

Sumber: data sekunder yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa instrumen penelitian setiap variabel memiliki status reliabel.

### Hasil Uji Reliabilitas



Gambar 1. Hasil Uji P-Plot  
 Sumber: data sekunder yang diolah 2023

Berdasarkan gambar diatas setelah pengujian hasil yang didapatkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal atau dapat dikatakan semua data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMITMEN	.788	1.268
	<i>OCB</i>	.788	1.268

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Hasil Multikolinearitas untuk masing-masing variabel idependen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,5 dan nilai VIF kurang dari 10, dimana untuk variabel komitmen nilai *tolerance* 0,788 kurang dari 0,5 VIF 1,268 lebih besar dari 10, variabel OCB dengan nilai *tolerance* 0,788 lebih dari 0,5 dan VIF 1,268 kurang dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi linear berganda.

### Uji HipotesisStatistika

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-12.836	4.928	
	KOMITMEN	.262	.094	.179

	OCB	.858	.072	.759
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 12.836 + 0,262 X_1 + 0,858 X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 12,836  
Nilai konstanta (a) diperoleh 12,836, yaitu artinya apanila komitmen organisasi dan OCB nilainya kurang dari nol (0) , maka komitmen organisasi nilainya positif yaitu 12,836.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b<sub>1</sub>) = 0.262  
Nilai koefisien regresi religiusitas (b<sub>1</sub>) diperoleh 0.262, hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada religiusitas, maka Komitmen Organisasi meningkat sebesar 0.262 dengan asumsi variabel independenlain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi OCB (b<sub>2</sub>)= 0.858  
Nilai Koefisien Regresi Variabel X<sub>2</sub> (OCB) diperoleh 0.858, menunjukkan setiap perubahan variabel OCB sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,858 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.836	4.928		-2.605	.011
	KOMITMEN	.262	.094	.179	2.796	.000
	OCB	.858	.072	.759	11.840	.000

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat hubungan dari masing-masing variabel sebagai berikut.

- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,5 (0,006 < 0,5) dan thitung 2,605 > ttabel 1,667, dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,262. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diterima.
- Variabel OCB memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,5) dan thitung 11,840 > ttabel 1,667, dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,858. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan OCB (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1760.215	2	880.107	113.189	.000 <sup>b</sup>
	Residual	637.597	83	7.776		
	Total	2397.812	85			
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, OCB						
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai Fhitung 113.189 > dari Ftabel 3,15, dengan signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,5, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, dan OCB secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.728		2.788
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, OCB					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi( $R^2$ ) pada tabel 4.13 di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *R Square*, sebesar 0,734. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 73.40% variabilitas kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan sisanya sebesar 2.66% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients	Korelasi	Determinasi	
			Value	%
Komitmen Organisasi	0.179	0.609	0.946	94.60%
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.759	0.582	0.649	64.90%
<b>Koefisien Determinasi Simultan</b>			0.734	73.40%

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan untuk pengaruh dari masing-masing variabel berikut ini:

- 1) **Komitmen Organisasi**  
Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,609 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,179. Sehingga nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang hasilnya sebesar 0,946. Sehingga sebesar 94.60% kemampuan dari variabel Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
- 2) ***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**  
Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,582 dan nilai koefisien terstandar regresi sebesar 0,759. Sehingga nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang hasilnya sebesar 0,649. Sehingga sebesar 64.90% kemampuan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.**

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Wibowo (2016) bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Griffin dkk. (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perilaku yang menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terletak pada kriteria yang "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diamanahkan kepada karyawan tersebut. Karyawan dengan Komitmen yang tinggi akan terus melakukan berbagai upaya dalam mencapai proses kerja yang ideal dan efektif sehingga hasil pekerjaan bisa lebih berkualitas dengan kuantitas yang sesuai dan ketepatan waktu yang senantiasa bisa dipertanggung jawabkan atas tugas yang diemban oleh karyawan tersebut. Hasil yang cukup baik menandakan bahwa komitmen organisasi karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo harus lebih ditingkatkan terutama yang berkaitan dengankomitmen efektif dan berkelanjutan dalam melakukan pekerjaan yang diemban.

Hasil setiap indikator komitmen organisasi ditemukan bahwa indikator yang tertinggi adalah komitmen Afektif dengan kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo senantiasa memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dalam berkomitmen yang baik. Ketika tujuan yang jelas dan spesifik telah ditetapkan, para pegawai akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Dorongan untuk mencapai tujuan dapat meningkatkan kinerja para pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Ketika ada tujuan yang ingin dicapai, para pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Hasil analisis regresi hipotesis kedua menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo akan semakin meningkat apabila karyawan memiliki Komitmen dan semangat bekerja yang tinggi pula. Melalui hasil ini maka penting bagi pimpinan untuk memberikan motivasi pegawai sebagai bentuk motivasi eksternal yang akan berdampak pada komitmen dan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Penting bagi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dengan berbagai cara yang mampu menstimulus komitmen tersebut, kemudian terus mengupayakan proses kerja yang inovatif yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajer organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Ade Wahyudi (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, KSP Kumbasari Bandung. Temas Miko dkk (2023) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Takengon Aceh Tengah.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Lebih lanjut, Organ mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu kelompok, departemen, atau organisasi. Jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Seseorang yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya (Budiyanto dan Oetomo, 2011).

Hasil analisis deskriptif mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terletak pada kriteria yang "cukup baik". Hal ini menunjukkan bahwa memiliki sikap yang sukarela dan berkomitmen untuk memberikan bantuan kepada karyawan lainnya jika pekerjaan yang dilakukan sudah terlaksana dengan baik, dimana hal ini dilakukan dengan anggapan bahwa capaian kinerja organisasi sangatlah penting dibandingkan hal lainnya dalam diri karyawan tersebut. Karyawan dengan sikap ini tentu selain disenangi oleh

karyawan lainnya juga akan mampu meningkatkan capaian kinerja dari organisasi yakni Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Karyawan yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan cenderung berupaya memberikan pelayanan yang baik karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja individu karyawan maupun kinerja secara organisasi karena perilaku ini merupakan stimulus dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Hasil yang cukup ini menandakan bahwa karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo masih harus mengoptimalkan sikap komitmennya terutama berkaitan dengan *Altruism* (perilaku menolong).

Hasil analisis untuk setiap indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperoleh bahwa indikator yang tertinggi adalah *Civic Virtue* yang berada pada ketgori cukup baik. Hal ini berarti bahwa *Civic virtue* juga mencakup etika kerja dan integritas. Para tenaga kerja Dinas Pendidikan Kota Gorontalo harus mampu memperlihatkan sikap integritas dan etika kerja yang baik. Selain itu, integritas dan etika kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan di antara sesama tenaga kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Indikator *Civic virtue* ini penting karena mampu meningkatkan kepercayaan publik. Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diharapkan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan bermanfaat. Dengan menerapkan *civic virtue*, para tenaga kerja pada Dinas Pendidikan dapat memperlihatkan sikap positif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, Kemudian meningkatkan kerja sama antar sesama tenaga kerja, dimana dalam sebuah organisasi, kerja sama dan keterlibatan semua anggota sangatlah penting. Dalam Dinas Pendidikan, para tenaga kerja harus dapat bekerja sama dan berkolaborasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan terbaik. Penerapan *civic virtue* dapat meningkatkan kesadaran tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya secara baik dan bertanggung jawab, sehingga kerja sama dan kolaborasi di antara mereka akan semakin meningkat.

Sementara itu indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terendah adalah *Altruism* yang berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih harus meningkatkan sikap ini bahkan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja untuk terus berkontribusi dalam memperbaiki Dinas Pendidikan. Kemudian penerapan sikap altruisme dapat memberikan dampak positif pada Dinas Pendidikan. Hal ini juga dapat berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan Dinas Pendidikan dalam memberikan yang berkualitas.

Organisasi yang sukses dan berhasil membutuhkan pegawai yang mampu menunjukkan kinerja melebihi harapan dan standar yang ada. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini menjadikan tugas kerja semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat penting. Maka dari itu, organisasi membutuhkan pegawai yang bersedia memperlihatkan perilaku "*good citizen*" seperti membantu anggota tim lainnya, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik dengan pihak lain dalam bekerja, menghormati aturan instansi, serta memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi-kondisi yang menyulitkan dirinya selama menyelesaikan tugasnya (Robbins & Judge, 2013).

Menurut (Aldag and Resckhe, 2001 dalam Arina, Nelwan, Pandowo, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas dan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Hasil analisis regresi hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan publik kepada pengguna layanan publik tersebut. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo untuk melakukan kerja sama dan sukarela dalam bekerja secara proporsional maupun non proporsional selama itu masih berhubungan dengan pencapaian visi dan misi serta target dari instansi. Karena dengan kerja sama dan komitmen untuk membantu sesama pegawai akan berdampak baik bagi kinerja karyawan yang menjadi representasi kinerja dari instansi.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sehingga sejalan dan mendukung teori penelitian yang dilakukan oleh Komang Ade Wahyudi (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

KSP Kumbasari Bandung. And Vera Sylvia Saragi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pada PT Emerio Indonesia.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.**

Kinerja karyawan adalah kemampuan atau keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur melalui sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki capaian kinerja yang sudah cukup maksimal dari target kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja yang cukup baik ini lahir dari adanya optimalisasi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan adanya komitmen organisasikaryawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang mampu mencapai hasil baik dalam laporan akuntabilitas kinerja tentu diakibatkan oleh adanya kemampuan karyawan dalam bekerja memberikan pelayanan yang baik. Hasil yang cukup baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo masih harus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan orientasi pelayanan yang harus memiliki progres yang baik.

Hasil setiap indikator mengenai kinerja karyawan ditemukan bahwa indikator yang tertinggi adalah komitmen kerja dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo mampu menghasilkan pekerjaan yang cukup sesuai dengan target yang ditetapkan. Efektivitas kerja karyawan puskesmas dapat diukur berdasarkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan, memperbaiki kepemimpinan dan budaya kerja, memfasilitasi kolaborasi dan tim kerja, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan melakukan evaluasi kinerja secara sistematis.

Kemudian indikator yang terendah yakni mengenai disiplin kerja dengan kategori cukup baik. Hal ini berarti bahwa karyawan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo belum mampu untuk meningkatkan jumlah pekerjaan dari waktu ke waktu. Rendahnya orientasi pelayanan pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kurangnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kurangnya berkomitmen. Karyawan yang kurang komitmen akan cenderung bekerja dengan kurang semangat dan kurang produktif.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Pasolong (2013) bahwa konsep kinerja dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengujian simultan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Melalui hasil ini maka perlunya peningkatan kinerja karyawan terutama dalam hal kuantitas pekerjaan yang terus meningkat. Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan terutama dalam memberikan pelayanan yang baik masalah pelayanan menjadi sangat krusial bagi instansi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Hasil penelitian yang ditemukan terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

sejalan dan mendukung teori dari Penelitian yang dilakukan oleh Rensi Apriani dkk (2023) dengan judul "Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan" bahwa Adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* OCB terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departemant Store Benggkulu. Dan juga Komang Ade Wahyudi (2022) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* " bahwa Komitmen Organisasi dan OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kumasari Bandung.

## **KESIMPULAN**

Penelitian yang dilakukan terkait pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan kepada 85 responden Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disajikan, maka diajukan saran-saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam memecahkan masalah:

1. Pentingnya bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo untuk melakukan kerja sama dan sukarela dalam bekerja secara proporsional selama itu masih berhubungan dengan pencapaian visi dan misi serta target dari instansi. Karena dengan kerja sama dan komitmen untuk membantu sesama pegawai akan berdampak baik bagi kinerja karyawan yang menjadi representasi kinerja dari instansi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, selain variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* masih terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azhar, Sari, E. Y. D., & Anam, K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *Akuntabel*, 16(1), 2019–2055.
- Dwika, I. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Keadilan Organisasional, Trust, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2207.
- Khazamah, M., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior ( ocb ) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening The effect of intrinsic motivation and work environment on organizational citizenship behavior ( OCB ). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 23(3), 375–382.
- Dwi, S., Neti, K., & Siti, R. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru Sma Negeri Di Kota Bekasi. *Visipena*, 10(2), 332–351.
- Marsoit, P., Sendow, G. and Rumokoy, F. (2017) 'the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia', *Jurnal EMBA*, 5(3), pp. 4285–4294.
- Rahmisyari. (2017) "Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Mnjajemen Bisnis indonesia*.
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi. Irham, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung, 2018.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Thirteenth). Cengage Learning, Inc.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (FOURTEENTH). IAP–Information Age Publishing, Inc.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Mendo AY. *Influence the Behavior of Citizens Organization Competence and Organizational Culture on Performance Through Employee Job Satisfaction on PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK in Makassar City*. *Int J Innov Sci Res Technol*. 2018;3(10):218-226.