

Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang

Laila Dian Maslina¹

Siti Asiyah²

Ratna Tri Hardaningtyas³

Email : 219010811153@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, employee engagement and organizational citizenship behavior. The sample used in this study was 78 respondents using the saturated sample technique. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and partial hypothesis (Test t). The results of this study indicate that simultaneously the variables of organizational culture, employee engagement and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on the performance of employees of the Malang City Population and Civil Registration Office. Meanwhile, partially (t test) organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance, employee engagement variable has no significant effect on employee performance and organizational citizenship behavior variable has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Malang City.

Keywords : *Organizational Culture, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*

Pendahuluan

Human Resources Development atau Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh dan memiliki peran strategis dalam menentukan kemajuan dan mengoptimalkan peningkatan kinerja bagi kelangsungan hidup suatu kelompok maupun organisasi dalam perusahaan. Kinerja pegawai di organisasi pemerintahan yang bertugas dalam pelayanan publik diperlukan adanya *profesionalisme* kerja yang baik sehingga mendapatkan penilaian secara langsung dari masyarakat. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 menjelaskan mengenai pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 2 dijelaskan bahwa, undang-undang tentang pelayanan publik dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan antara masyarakat dan penyelenggara dalam pelayanan publik. Salah satu organisasi yang bekerja pada bidang pelayanan publik di Kota Malang yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) yang memiliki tugas pokok dalam mengatasi masalah pemerintahan daerah pada bidang pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. DISPENDUKCAPIL Kota Malang merupakan bagian penting dalam mengelola data kependudukan masyarakat Malang, perlu adanya kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dengan tujuan masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dan kebutuhan yang diperlukan dapat tercapai. Pada tabel 1 diketahui target dan pencapaian kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada tahun 2022.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Tahun 2022

Capaian Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Presentase penduduk memiliki identitas kependudukan	95.17%	90.34%	94.92%
	Presentase penduduk berakta kelahiran	65.00%	66.26%	101.94%
Meningkatnya tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Presentase pasangan berakta nikah	100%	100%	100%
	Cakupan penerbitan akta kematian	100%	100%	100%
Meningkatnya sistem pelayanan publik yang cepat, mudah dan terintegrasi	Presentase pemanfaatan data penduduk terhadap pelayanan publik	60.00%	53.57%	89.28%
Meningkatnya kinerja pelayanan perangkat daerah	Nilai SAKIP	82.40%	87.00%	105.55%

Sumber : DISPENDUKAPIL Kota Malang, 2022

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa capaian kinerja pegawai dalam indikator kinerja telah tercapai dengan baik, akan tetapi pencapaian kerja pada indikator kinerja penduduk memiliki identitas penduduk dan pemanfaatan data penduduk terhadap pelayanan publik masih belum mencapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Kinerja pegawai diduga didukung oleh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan pra survei melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Pengelola Kepagawaian DISPENDUKAPIL Kota Malang yaitu Bapak Arif Adiwibowo menjelaskan budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* yang ada di DISPENDUKAPIL Kota Malang dalam mencapai kinerja karyawan. Budaya organisasi telah berjalan dengan baik, hubungan antar pegawai erat. Akan tetapi, seluruh pegawai diwajibkan bisa menjalankan tugas seluruh divisi sehingga saat dipindah divisi yang diperlukan maka pegawai telah siap dengan tugas yang diberikan sehingga bersifat orientasi dan dapat bekerjasama antar pegawai. *Employee engagement* yang terjadi di DISPENDUKAPIL Kota Malang yaitu pegawai diharuskan bekerja lebih dari jam kerja saat target belum tercapai dan tidak ada upah gaji lembur. Hal tersebut untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pegawai bekerja tidak hanya upah gaji saja tetapi berkontribusi lebih terhadap target yang ingin dicapai. Selain itu, *organizational citizenship behavior* pada DISPENDUKAPIL Kota Malang yaitu pegawai menjalankan tugas antar pegawai jika pegawai tersebut tidak hadir atau mendapatkan beban kerja yang berat dengan tujuan bentuk kerjasama dalam mencapai target yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan beberapa permasalahan tersebut, organisasi tidak mengetahui pegawai bekerja secara sukarela atau masih terdapat adanya tekanan yang dikarenakan mengerjakan tugas yang bukan seharusnya dikerjakan.

Kinerja merupakan bagian penting dalam keberhasilan organisasi. Bagi setiap perusahaan maupun organisasi perlu secara konsisten lebih mengembangkan kinerja pekerja sehingga dapat mengembangkan kualitas yang baik dengan harapan tujuan organisasi tercapai (Swasto, 2018). Menurut Arini et al., (2015) Meningkatkan kinerja merupakan tantangan bagi pengelola kepegawaian atau manajemen sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan dan keberlangsungan organisasi bergantung pada kualitas pegawai.

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi dibentuk oleh seorang pemimpin dan salah satu fungsi pemimpin yang sangat menentukan yaitu kreasi dan manajemen. Pengaruh pemimpin dalam membentuk budaya organisasi ditentukan oleh para pembentuk organisasi di mana tindakan pembentuk organisasi menjadi inti dari munculnya budaya awal organisasi (Sopyan, 2018). Hal ini didukung oleh hasil penelitian menurut Nisar et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. akan tetapi, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya *employee engagement* yang tinggi. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. *Employee engagement* dapat dinilai dari hasil kerja pegawai dan etos kerja pegawai

hingga mampu bekerja melebihi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan mampu memberikan kondisi positif pada perusahaan (Dinillah & Sabil, 2022). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah diteliti oleh Domili (2022) yang memiliki hasil penelitian bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada penelitian lain yang diteliti oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) memiliki hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi menjadi kurang efektif jika kewajiban yang dibebankan kepada karyawan cukup berat. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bentuk kontribusi individu lebih dari tugas kerja dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas (Sedarmayanti et al., 2019). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dilakukan oleh individu dengan kebebasan atau senang hati dalam menentukan sesuatu tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi ataupun lainnya, sehingga hal tersebut akan menguntungkan organisasi (Bustomi et al., 2020). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah diteliti oleh Sedarmayanti et al., (2019) yang memiliki hasil penelitian bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada penelitian lain yang diteliti oleh Leksono (2018) memiliki hasil bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa permasalahan dan ketidaksamaan hasil penelitian terdahulu yang telah di uraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Robbins (2018) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Afandi (2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Berdasarkan uraian definisi dari kinerja menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil tugas dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas yang mereka kerjakan sesuai kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut tempat bekerja.

Menurut Donnelly et al., (2018) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu, harapan mengenai imbalan, dorongan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Indikator dalam mengukur kinerja pegawai menurut Hasim (2019) yaitu *quantity of work, quality of work, dependability, initiative, adaptability* dan *cooperation*.

Budaya Organisasi

Menurut Lovina et al (2017) budaya organisasi adalah organisasi yang telah menetapkan sistem atau nilai-nilai yang berlaku, menetapkan norma, menetapkan segala kegiatan yang telah disusun, dan ketaatan anggota secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Nisar et al (2021) budaya organisasi adalah pola keyakinan, nilai dan norma yang dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas secara inovatif dan mengantisipasi resiko serta teliti dalam menjalankan tugas dan hal tersebut menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu suatu sistem, nilai-nilai, dan norma yang telah ditentukan yang kemudian harus ditaati oleh anggota pada organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Robbins dan Judge (2015) indikator dari budaya organisasi antara lain yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

Employee Engagement

Menurut Robbins dan Judge (2015) *Employee Engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme pekerjaan yang ia lakukan. Menurut Gobbins (2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya. Menurut berbagai definisi *employee engagement* yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa definisi *employee engagement* adalah tentang bagaimana tindakan atau perilaku per individu karyawan yang merasa bangga dan sangat loyal dalam pekerjaannya maupun organisasinya, menjadi bagian dari suatu perusahaan yang siap berkomitmen secara fisik, kognitif dan emosional dalam menangani klien, *user*, konsumen maupun sesama rekan kerja, serta selalu ingin memberi lebih dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Indikator dalam mengukur *employee engagement* Menurut Handoyo dan Setiawan (2017) antara lain yaitu, lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Sunuharyo dan Pristiwati (2018) *Organizational Citizenship Behavior* adalah pengambilan keputusan yang kurang penting yang bukan bagian kerja seorang pekerja, namun menjunjung tinggi kerja secara memadai dan produktif. *OCB* tidak berbentuk sejauh imbalan terkait uang atau pelaksanaan pekerjaan melainkan mendorong perilaku sosial di tempat kerja. Menurut Tiara (2020) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang disengaja di mana seorang pekerja melakukan usaha di luar tanggung jawab mereka mengenai kepentingan organisasi. Berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tindakan karyawan secara sukarela menyelesaikan tugas atau kewajibannya diluar *job description* dan dengan senang hati tanpa mengharap balasan dengan tujuan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

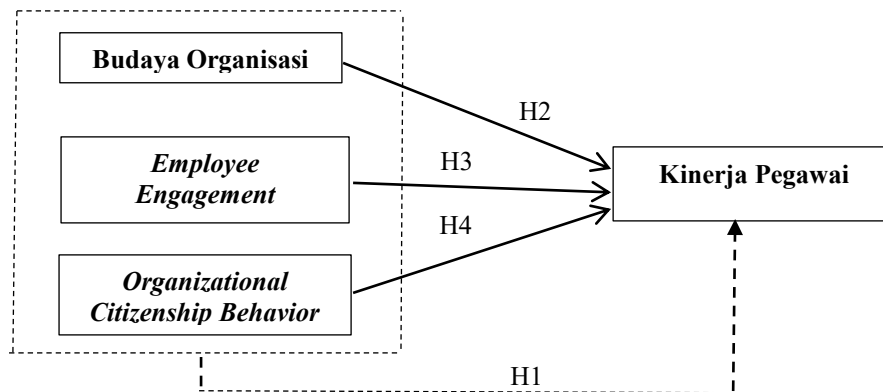
Gibson (2011) menjelaskan beberapa indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* antara lain, *Sportmanship* (Sikap Sportif), *Civic Virtue* (Etika Sosial), *Altruism*, *Courtesy* dan *Generalized Compliance*.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diajukan dengan tujuan untuk memberikan arah dan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang dijabarkan menjadi kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKAPIL) Kota Malang.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKAPIL) Kota Malang.
- H3: *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKAPIL) Kota Malang.

H4: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017) *explanatory research* yaitu metode penelitian yang menjelaskan mengenai variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lain. Lingkup dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini diambil dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada responden.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang yang berlokasi di Perkantoran Terpadu Gedung A, Jalan Mayjen Sungkono, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65132. Penelitian ini diperkirakan dilaksanakan pada Februari-Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berjumlah 78 pegawai. Berikut data pegawai non ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Peneliti memilih objek penelitian ini dikarenakan DISPENDUKCAPIL Kota Malang merupakan layanan untuk mengatasi masalah pemerintahan daerah pada bidang pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil yang dibutuhkan oleh seluruh masyarakat Kota Malang sehingga perlu adanya kinerja yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Malang. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Sehingga sampel pada penelitian ini yaitu 31 responden atau seluruh jumlah populasi.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji statistik yaitu SPSS.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.562	0.277	Valid
	Y.2	0.709	0.277	Valid
	Y.3	0.657	0.277	Valid
	Y.4	0.623	0.277	Valid
	Y.5	0.641	0.277	Valid
	Y.6	0.791	0.277	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.638	0.277	Valid
	X1.2	0.584	0.277	Valid
	X1.3	0.578	0.277	Valid
	X1.4	0.624	0.277	Valid
	X1.5	0.695	0.277	Valid
	X1.6	0.731	0.277	Valid
Employee Engagement (X2)	X2.1	0.662	0.277	Valid
	X2.2	0.538	0.277	Valid
	X2.3	0.700	0.277	Valid
	X2.4	0.620	0.277	Valid
	X2.5	0.665	0.277	Valid
	X2.6	0.692	0.277	Valid
	X2.7	0.624	0.277	Valid
Organizational Citizenship Behavior (X3)	X3.1	0.710	0.277	Valid
	X3.2	0.762	0.277	Valid
	X3.3	0.676	0.277	Valid
	X3.4	0.672	0.277	Valid
	X3.5	0.663	0.277	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel atau >0.277 , dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.750	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.710	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0.763	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X3)	0.715	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 dengan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0.750, budaya organisasi sebesar 0.710, *employee engagement* sebesar 0.763, *organizational citizenship behavior* sebesar 0.715. Sehingga kesimpulannya yaitu instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84531021
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.030
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa observasi ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.380	2.629	Bebas multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0.476	2.102	Bebas multikolinearitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.477	2.097	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian asumsi multikolinearitas diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.380 dan VIF sebesar 2.629, variabel *employee engagement* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.476 dan VIF sebesar 2.102, dan variabel *organizational citizenship behavior* (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.477 dan VIF sebesar 2.096. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0.05 dan $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai Acuan Signifikansi α	Keterangan
Budaya Organisasi	0.566	$>0,05$	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Employee Engagement</i>	0.996	$>0,05$	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.770	$>0,05$	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji *glejser* diperoleh nilai sig pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.566, *Employee Engagement* (X2) sebesar 0.996, dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) sebesar 0.770. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai sig > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.293	2.927		.442
	X1	.410	.118	.426	.001
	X2	.176	.103	.187	.091
	X3	.382	.176	.237	.033

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari hasil analisis di atas, maka dapat diimpresasikan model regresi penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1.293 + 0.410X_1 + 0.176X_2 + 0.382X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Budaya Organisasi

X2 = *Employee Engagement*

X3 = *Organizational Citizenship Behavior*

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363.251	3	121.084	34.173	.000 ^b
Residual	262.198	74	3.543		
Total	625.449	77			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil uji F diketahui bahwa, nilai F hitung sebesar $34.173 > F$ tabel sebesar 0.272 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.293	2.927		.442	.660
	X1	.410	.118	.426	3.487	.001
	X2	.176	.103	.187	1.714	.091
	X3	.382	.176	.237	2.172	.033
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t diketahui bahwa, nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1.66571 suatu variabel dikatakan signifikan atau berpengaruh jika memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki nilai sig < 0.05 . Variabel budaya organisasi (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki nilai sig < 0.05 maka hal ini menunjukkan H2 yang berbunyi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan H4 yang berbunyi *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dinyatakan diterima. Sedangkan, variabel *employee engagement* memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki nilai sig > 0.05 maka hal ini menunjukkan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan H3 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.564	1.88234
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 diketahui seluruh nilai *Adjusted R square* sebesar 0.564 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh sebesar 56.4% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 43.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Alasan peneliti menggunakan *Adjusted R²* karena untuk mengukur tingkat keyakinan besaran pengaruh variabel lebih dari dua independen yaitu budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai secara tepat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menggambarkan bahwa variabel Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dengan bentuk kerjasama antar rekan kerja dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai. *Employee engagement* pada kinerja pegawai cenderung tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, ketika pegawai mampu menaati kebijakan yang telah ditetapkan secara sukarela dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, *organizational citizenship behavior* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Organizational citizenship behavior* dengan cara mampu bekerja dengan efisien dan bekerja dibawah tekanan dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai secara maksimal. Selain itu, *Organizational citizenship behavior* dalam bentuk kemampuan menyelesaikan tugas kerja pegawai lain dapat memaksimalkan hasil kerja sesuai dengan target waktu ataupun hasil yang maksimal. Hal ini menjadikan Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang serta mampu memediasi hubungan Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan beberapa temuan penting dalam penelitian, maka peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan sampel objek penelitian yang akan diteliti, selain itu peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor yang diduga mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhany et al., 2022). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah diteliti secara kuantitatif menggunakan uji parsial, uji simultan dan uji determinasi ditemukan bahwa budaya organisasi (X1), *employee engagement* (X2) dan *organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan..

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Budaya organisasi salah satu peluang dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan ketentuan yang telah ditetapkan ataupun yang akan datang. Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan. Dengan adanya kerjasama tersebut, sehingga budaya organisasi dapat berjalan secara kondusif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Nisar et al., (2021) dan Fatma et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis ketiga ditolak yaitu secara parsial variabel *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dikarenakan pegawai merasa belum sejahtera dengan adanya benefit yang diberikan oleh pegawai non ASN. Benefit yang diberikan kepada pegawai non ASN tentunya lebih kecil dibandingkan dengan benefit yang diterima pegawai ASN. Dengan adanya hal tersebut, pegawai merasa tidak perlu terlibat secara berlebihan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

diteliti oleh Rahmadalena dan Asmanita (2020) dengan hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Orgaizational Citizenship Behavior Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis keempat diterima yaitu bahwa secara parsial variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. *Organizational citizenship behavior* merupakan bentuk loyalitas pegawai dalam bekerja secara maksimal tanpa meminta imbalan lebih. Pegawai dapat bekerja dengan efisien sesuai dengan ketentuan dan dapat bekerja dibawah tekanan perusahaan atau instansi. Selain itu, mengerjakan tugas kerja pegawai lain merupakan salah satu bentuk *organizational citizenship behavior* pada perusahaan atau instansi. Hal ini biasanya terjadi ketika pegawai lain atau rekan kerja sedang izin ataupun mengerjakan tugas kerja yang lebih banyak daripada biasanya sehingga antar rekan kerja dapat bekerja sama dalam mencapai target waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan yang diteliti oleh Sedarmayanti et al., (2019) dan Bustomi (2020) dengan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi, *employee engagement*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan dengan adanya sistem kerja dan nilai budaya organisasi yang mendukung dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai sebagai bentuk kinerja yang diberikan.
- 3) *Employee engagement* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam menjalankan aktivitas tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
- 4) *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja sama antar rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulisan mengusulkan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi instansi kedinasan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dalam melayani masyarakat. Variabel budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai semakin tinggi penilaian yang diberikan oleh pegawai akan memberikan kesan yang baik bagi pegawai. Dengan adanya budaya organisasi tersebut, dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Diharapkan bagi instansi kedinasan untuk lebih lanjut menangani benefit yang diberikan kepada pegawai non ASN agar dapat memaksimalkan *employee engagement* pegawai dalam bekerja.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya bisa mempertimbangkan untuk memperbanyak sampel penelitian, objek penelitian tidak hanya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, dan peneliti selanjutnya dapat memperluas model penelitian dengan memasukkan faktor-faktor yang mungkin dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai.

Referensi

- Alam, A. S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)*. 21(1), 1–9
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 22(1), 85849.
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Dinillah, H., & Sabil, R. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Employee Engagement , dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Perbankan, Vol 8 No.2*.
- Domili, N., Hinelo, R., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 878–893
- Fatma, Abdurrahman, M. Z., & Nurriqli, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Orgainasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, ISSN: 2615-2134*, 8(2), 345–364
- Rahmadalena, T., & Asmanita. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, Kurhayadi, & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 70–88.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabetha.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 14-18.
- Nisar, M., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. *Journal Unismuh*, 2(1), 77–91.
- Leksono, L. A. B. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery). In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Lovina, Hendtiani, S., & Marnis. (2017). Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *Procuratio*, 5(2), 156–178.

Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8

Laila Dian Maslina¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma