

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI KANTOR-KANTOR KECAMATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN

Oleh:

Edi Epron Sihombing¹⁾, Khoirul Kholik Nasution²⁾

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Graha Nusantara Padangsidimpuan

¹Email: ediepronsihombing1984@gmail.com

²Email: kkhoirul81@yahoo.co.id

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku *extra-role* dari seseorang pegawai di dalam lingkungan kerja organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku yang tidak wajib dilakukan namun perilaku OCB yang tinggi akan sangat menguntungkan organisasi. Untuk dapat melayani masyarakat yang memiliki kepentingan di kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan maka diperlukan kedisiplinan tinggi yang diterapkan para pegawai. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai berada pada tingkatan yang rendah khususnya pada kedisiplinan terhadap jam kerja. Banyak para pegawai yang tidak ditemukan berada di kantor pada saat jam kerja. Kondisi lainnya yang menggambarkan bahwa tingkatan OCB yang rendah di dalam diri para pegawai adalah bahwa di saat salah satu pegawai berhalangan hadir atau tidak masuk kerja maka pekerjaan yang ditinggalkannya akan terbengkalai. Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi OCB para pegawai di kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan. Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pandangan mengenai kajian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang masih relatif baru di dalam topik perilaku organisasi. secara praktis penelitian ini dapat sebagai referensi bagi para Camat ataupun pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lainnya dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengandalkan kuesioner dalam teknik pengumpulan data. Kuesioner akan diberikan kepada para pegawai yang bekerja di kantor-kantor Kecamatan kota Padangsidimpuan. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak (6 x 20) atau 120 orang responden Pegawai Negeri Sipil, dengan teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, faktor Budaya Organisasi, Kepribadian, Dukungan Organisasi, Interaksi Atasan-Bawahan, Masa Kerja dan Gender mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para pegawai pada kantor-kantor kecamatan di Kota Padangsidimpuan. Dalam hal ini faktor yang paling besar pengaruhnya adalah Interaksi Atasan-Bawahan. Semakin baik interaksi atasan dengan bawahan maka akan memberikan dampak yang sangat baik pula dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, mampu menciptakan inovasi dan terlaksananya kualitas kerja para pegawai.

Kata kunci : *Organizational, Citizenship, Behavior, Pegawai*

1. PENDAHULUAN

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku ini cenderung melihat seorang pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Dalam hal ini, para pegawai diharapkan lebih cakap, lebih responsif dan ramah kepada masyarakat dalam menjalankan tugas dan tetap bertahan dalam organisasi serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan organisasi.

Untuk dapat melayani masyarakat yang memiliki kepentingan di kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan maka diperlukan kedisiplinan tinggi yang diterapkan para pegawai. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai berada pada tingkatan yang rendah khususnya pada kedisiplinan terhadap jam kerja. Banyak para pegawai yang tidak ditemukan berada di kantor

pada saat jam kerja padahal keberadaan mereka sangat dibutuhkan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, khususnya optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Para pegawai memiliki beragam alasan untuk meninggalkan kantor pada jam kerja seperti mengantar atau menjemput anak sekolah, pergi makan ke kantin atau warung, atau urusan pribadi lainnya. Jika akan mendekati sore hari maka jumlah pegawai yang ada di kantor semakin sedikit dikarenakan telah pulang ke rumah padahal jam kerja kantor belum selesai, sehinggapelaksanaan kegiatan dan tugas-tugas organisasi tidak efektif dan efisien. Kondisi ini diperparah lagi bahwa aktivitas perkantoran baru dimulai rata-rata pukul 10 pagi dikarenakan para pegawai tidak masuk kerja tepat pada waktunya.

Kondisi lainnya yang menggambarkan bahwa tingkatan OCB yang rendah di dalam diri para pegawai adalah bahwa di saat salah satu pegawai berhalangan hadir atau tidak masuk kerja

maka pekerjaan yang ditinggalkannya akan terbengkalai. Artinya tidak ada pegawai yang secara sukarela mau mengambil alih pekerjaan tersebut.

Kondisi di atas akan membuat pelayanan publik pada kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan menjadi tidak optimal dan akan banyak masyarakat yang kecewa karena tidak mendapat pelayanan yang seharusnya. Oleh karena itu penting sekali untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di dalam diri para pegawai di kantor-kantor kecamatan Kota Padangsidimpuan. Jika perilaku OCB di dalam diri pegawai tergolong tinggi maka pada akhirnya keefektifan, tujuan organisasi dapat tercapai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) kota Padangsidimpuan terkait jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) ASN di kantor-kantor kecamatan kota Padangsidimpuan, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah SDM/ ASN di Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan Tahun 2019

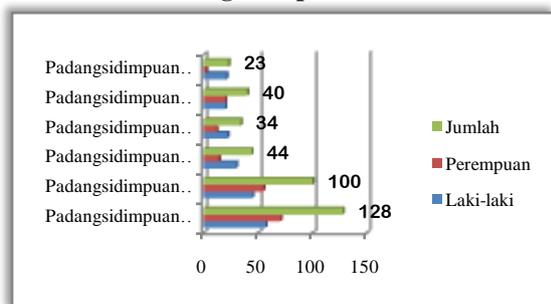
Kantor Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Psp Utara	57	71	128
Psp Selatan	45	55	100
Psp Tenggara	30	14	44
Psp Batunadua	22	12	34
Psp Hutaimbaru	20	20	40
Psp Angkola Julu	21	2	23

Sumber: BPS Kota Padangsidimpuan, data diolah 2020

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa jumlah Pegawai berstatus ASN yang paling banyak berada di kantor kecamatan Padangsidimpuan Utara, yakni 128 orang. Kemudian di kantor kecamatan Padangsidimpuan Selatan sebanyak 100 orang. Selanjutnya kantor kecamatan Padangsidimpuan Tenggara sebanyak 44 orang. Disusul kantor kecamatan Padangsidimpuan Hutaimbaru sebanyak 40 orang, dan kantor kecamatan Padangsidimpuan Batunadua sebanyak 34 orang, serta kantor kecamatan Padangsidimpuan Angkola Julu sebanyak 23 orang.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Grafik Jumlah SDM/ ASN di Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan Tahun 2019



Melihat jumlah SDM yang tersedia di kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan sebagaimana tertulis pada tabel 1, sudah sepatutnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Para Pegawai terlihat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing. Namun kenyataannya peneliti memperoleh informasi dari masyarakat, bahwa masih kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai di kantor-kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian akan difokuskan pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Para Pegawai di Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Kepribadian (X2), Dukungan Organisasi (X3), Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan (X4), Masa Kerja (X5), Gender (X6). Sedangkan variabel Dependen (Y) adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Tanggapan (jawaban) responden terhadap pernyataan yang berhubungan variabel-variabel penelitian disusun dengan metode skala likert yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di 6 (enam) kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan.

Mengingat populasi yang heterogen, maka diambil sebagian sebagai sampel yakni, sebanyak (6 x 20) atau 120 orang responden Pegawai Negeri Sipil, dengan teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

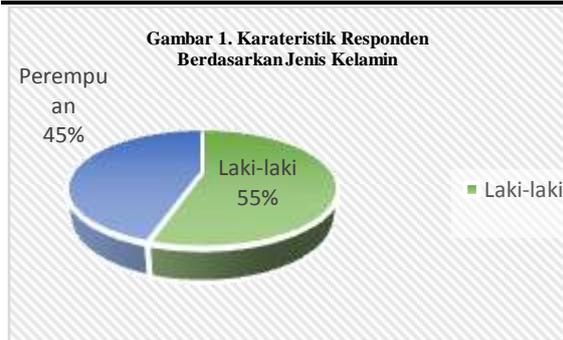
a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	(%)
1	Laki-laki	66	55.00
2	Perempuan	54	45.00
	Total	120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1. diperoleh informasi bahwa responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 66 orang (55.00%) sedangkan responden perempuan sebanyak 54 orang (45%). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



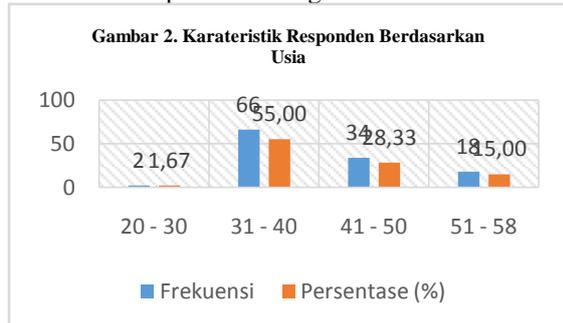
b. Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	F	(%)
1	20 - 30	2	1.67
2	31 - 40	66	55.00
3	41 - 50	34	28.33
4	51 - 58	18	15.00
Total		120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 2. diperoleh informasi bahwa usia responden yang paling banyak berada pada usia 31 – 40, yakni sebanyak 66 orang (55.00%), disusul usia 41 – 50 sebanyak 34 orang (28.33%), kemudian usia 51 – 58 sebanyak 18 orang (15.00%), sedangkan usia 20 – 30 hanya 2 orang (1.67%). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



c. Bagian/bidang

Karakteristik responden berdasarkan Bagian/bidang dapat dilihat pada tabel berikut:

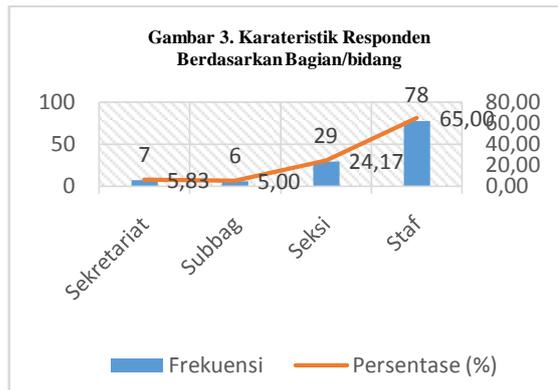
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/bidang

No.	Bagian/bidang	F	(%)
1	Sekretariat	7	5.83
2	Subbag	6	5.00
3	Seksi	29	24.17
4	Staf	78	65.00
Total		120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 3. diperoleh informasi bahwa responden yang paling banyak bertugas pada bagian/bidang staf, yakni sebanyak 78 orang (65.00%), disusul bagian/bidang seksi sebanyak 29 orang (24.17%), kemudian bagian/bidang sekretariat sebanyak 7 orang (5.83%), dan yang paling sedikit berada pada bagian/bidang subbag hanya 6 orang (5.00%).

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



d. Golongan

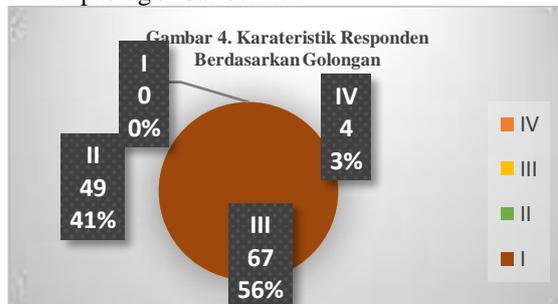
Karakteristik responden berdasarkan Golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	F	(%)
1	IV	4	3.33
2	III	67	55.83
3	II	49	40.83
4	I	0	0.00
Total		120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4. diperoleh informasi bahwa responden yang paling banyak berada pada golongan III, yakni sebanyak 67 orang (55.83%), kemudian golongan II sebanyak 49 orang (40.83%), selanjutnya golongan IV sebanyak 4 orang (3.33%), sedangkan untuk golongan I tidak ditemukan adanya responden yang memberikan jawaban. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



e. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

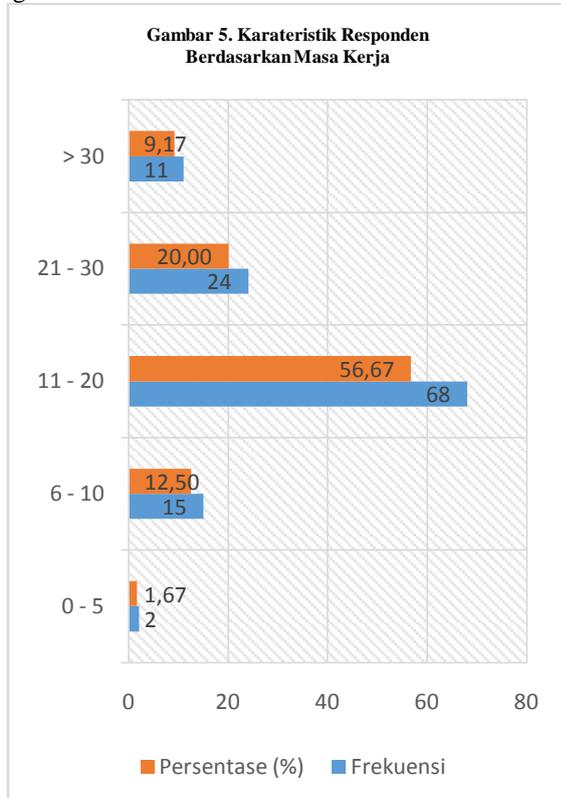
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	F	(%)
1	0 - 5	2	1.67
2	6 - 10	15	12.50
3	11 - 20	68	56.67
4	21 - 30	24	20.00
5	> 30	11	9.17
Total		120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5. diperoleh informasi bahwa Masa Kerja responden yang paling banyak berada pada posisi 11 – 20 tahun,

yakni sebanyak 68 orang (56.67%), kemudian pada posisi 21 – 30 tahun sebanyak 24 orang (20.00%), selanjutnya pada posisi 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang (12.50%), kemudian pada posisi > 30 tahun sebanyak 11 orang (9.17%), dan yang terakhir pada posisi 0 – 5 sebanyak 2 orang (1.67%). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



f. Pendidikan Terakhir

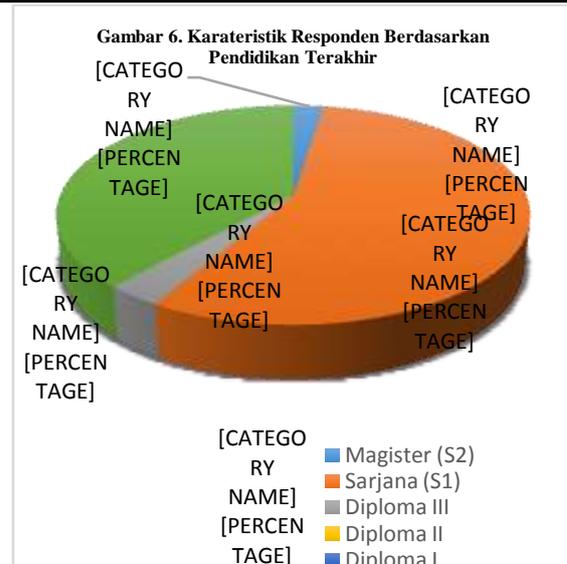
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	F	(%)
1	Magister (S2)	3	2.50
2	Sarjana (S1)	67	55.83
3	Diploma III	4	3.33
4	Diploma II	0	0.00
5	Diploma I	0	0.00
6	SLTA sederajat	46	38.33
	Total	120	100.00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2020

Berdasarkan data pada tabel 6. maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh Sarjana (S1), yakni mencapai 67 orang (55.83%) dari total responden. Kemudian disusul oleh tamatan SLTA sederajat sebanyak 46 orang (38.33%), selanjutnya tamatan Diploma III sebanyak 4 orang (3.33%), yang paling sedikit adalah tamatan Magister (S2) sebanyak 3 orang (2.50%). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.



Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Data Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.326, sedangkan nilai r tabel untuk N = 120 pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

b. Uji Validitas Data Variabel Kepribadian (X2)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.505, sedangkan nilai r tabel untuk N = 120 pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

c. Uji Validitas Data Variabel Dukungan Organisasi (X3)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.621, sedangkan nilai r tabel untuk N = 120 pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

d. Uji Validitas Data Variabel Interaksi Atasan-Bawahan (X4)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.385, sedangkan nilai r tabel untuk N = 120 pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

e. Uji Validitas Data Variabel Masa Kerja (X5)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.714, sedangkan nilai r

tabel untuk $N = 120$ pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

f. Uji Validitas Data Variabel Gender (X6)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.550, sedangkan nilai r tabel untuk $N = 120$ pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

g. Uji Validitas Data Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan output SPSS diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1 dengan Skor_Total) adalah sebesar 0.868, sedangkan nilai r tabel untuk $N = 120$ pada signifikansi 5%, ditemukan nilai r tabel sebesar 0.179. Sebab r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item_1 adalah valid.

Uji Reliabilitas Data

a. Uji Reliabilitas Data Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.291, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.291 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data Variabel Kepribadian (X2)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.620, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.620 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepribadian dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

c. Uji Reliabilitas Data Dukungan Organisasi (X3)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.361, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.361 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Dukungan Organisasi dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

d. Uji Reliabilitas Data Interaksi Atasan-Bawahan (X4)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.359, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada

signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.359 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Interaksi Atasan-Bawahan dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

e. Uji Reliabilitas Data Masa Kerja (X5)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.390, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.390 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Masa Kerja dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

f. Uji Reliabilitas Data Gender (X6)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.715, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.715 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner Gender dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

g. Uji Reliabilitas Data Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan output *Reliability Statistics*, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0.762, sedangkan r tabel dengan $N = 120$ pada signifikansi 5% adalah sebesar 0.179, artinya $Cronbach's Alpha > r$ tabel ($0.762 > 0.179$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Analisis Data Confirmatory Factor Analysis (CFA)

a. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X1 dan Konstruksi Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.041 dan faktor 2 sebesar 1.608. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 30.408% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi 16.076% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 46.483%.

Tampak bahwa indikator Budaya Organisasi mengelompok pada komponen 3 (*loading factor* tinggi mengelompok menjadi satu), sedangkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruksi Budaya Organisasi memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruksi *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator BD dan OCB valid.

b. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X2 dan Konstruksi Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.341 dan faktor 2 sebesar 1.633. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 33.407% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi 16.325% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 49.733%.

Hasil rotasi menunjukkan bahwa indikator KP1 sampai KP5 mengelompok pada komponen 2 dan indikator OCB1 sampai OCB5 mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruk Kepribadian memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator KP dan OCB **valid**.

c. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X3 dan Konstruk Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.144 dan faktor 2 sebesar 1.947. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 31.435% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi 19.473% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 50.908%.

Tampak bahwa indikator Dukungan Organisasi mengelompok pada komponen 3 (*loading factor* tinggi mengelompok menjadi satu), sedangkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruk Dukungan Organisasi memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator DO dan OCB **valid**.

d. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X4 dan Konstruk Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.238 dan faktor 2 sebesar 2.290. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 32.380% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi 22.896% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 55.276%.

Tampak bahwa indikator Interaksi Atasan-Bawahan mengelompok pada komponen 4 (*loading factor* tinggi mengelompok menjadi satu), sedangkan indikator *Organizational Citizenship Behavior* mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruk Interaksi Atasan-Bawahan memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator IATB dan OCB **valid**.

e. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X5 dan Konstruk Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.575 dan faktor 2 sebesar 1.825. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 35.755% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi

18.249% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 54.004%.

Tampak bahwa indikator Masa Kerja mengelompok pada komponen 1 (*loading factor* tinggi mengelompok menjadi satu), begitu juga indikator *Organizational Citizenship Behavior* mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruk Masa Kerja memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator MK dan OCB **valid**.

f. Uji Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X6 dan Konstruk Variabel Y

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa, nilai eigenvalues faktor 1 sebesar 3.811 dan faktor 2 sebesar 1.943. Selanjutnya dapat dilihat bahwa, faktor 1 mampu menjelaskan variasi 38.106% dan faktor 2 mampu menjelaskan variasi 19.430% atau kedua faktor mampu menjelaskan variasi sebesar 57.536%.

Tampak bahwa indikator Gender mengelompok pada komponen 1 (*loading factor* tinggi mengelompok menjadi satu), begitu juga indikator *Organizational Citizenship Behavior* mengelompok pada komponen 1. Jadi jelas dapat disimpulkan bahwa konstruk Gender memiliki undimensionalitas begitu juga dengan konstruk *Organizational Citizenship Behavior* atau dengan kata lain semua indikator G dan OCB **valid**.

PEMBAHASAN

a. Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X1-Budaya Organisasi dan indikator dan Konstruk Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA Konstruk Variabel Budaya Organisasi dan Konstruk Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Budaya Organisasi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.667, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.667 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai *extraction* untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.704. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Budaya Organisasi.

b. Confirmatory Factor Analysis Konstruk Variabel X2-Kepribadian dan Konstruk Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA Konstruk Variabel Kepribadian dan Konstruk Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure*

of *Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Kepribadian dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.587, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.587 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai extraction untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.707. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Kepribadian.

c. Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X3-Dukungan Organisasi dan Konstruksi Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA Konstruksi Variabel Dukungan Organisasi dan Konstruksi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Dukungan Organisasi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.552, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.552 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai extraction untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.758. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Dukungan Organisasi.

d. Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X4-Interaksi Atasan-Bawahan dan Konstruksi Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA Konstruksi Variabel Interaksi Atasan-Bawahan dan Konstruksi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Interaksi Atasan-Bawahan dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.599, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.599 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai extraction untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.866. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Interaksi Atasan-Bawahan.

e. Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X5-Masa Kerja dan Konstruksi Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA

Konstruksi Variabel Masa Kerja dan Konstruksi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Masa Kerja dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.619, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.619 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai extraction untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.745. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Masa Kerja.

f. Confirmatory Factor Analysis Konstruksi Variabel X6-Gender dan Konstruksi Variabel Y-Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis data CFA Konstruksi Variabel Gender dan Konstruksi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) untuk semua indikator Gender dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* valid pada angka 0.691, dimana angka tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan uji analisis faktor, sebab lebih besar dari angka yang dikehendaki yaitu 0.50 ($0.691 > 0.50$).

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai extraction untuk semua indikator adalah lebih besar dari 0.50 dengan skor rata-rata 0.722. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dipakai untuk menjelaskan faktor, yaitu variabel Gender.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diketahui bahwa skor rata-rata indikator variabel yang paling berpengaruh adalah komponen indikator Interaksi Atasan-Bawahan yakni sebesar 0.866, kemudian komponen indikator Dukungan Organisasi sebesar 0.758, selanjutnya komponen indikator Masa Kerja sebesar 0.745, berikutnya komponen indikator Gender sebesar 0.722, lalu komponen indikator Dukungan Organisasi sebesar 0.707, dan yang paling kecil adalah komponen indikator Budaya Organisasi sebesar 0.704.

Dengan demikian penulis menarik kesimpulan, bahwa faktor Budaya Organisasi, Kepribadian, Dukungan Organisasi, Interaksi Atasan-Bawahan, Masa Kerja dan Gender mampu mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para pegawai pada kantor-kantor kecamatan di Kota Padangsidimpuan. Dalam hal ini faktor yang paling besar pengaruhnya adalah Interaksi Atasan-Bawahan. Semakin baik interaksi atasan dengan bawahan maka akan memberikan

dampak yang sangat baik pula dalam hal pelaksanaan tugas dan fungsi, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, mampu menciptakan inovasi dan terlaksananya kualitas kerja para pegawai.

5. REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bollen. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*. New York: A Wiley-Interscience Publication.
- Brown, A. T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York: The Guilford Press.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dewi, R. M., Perdhana, M. S. (2016). *Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *E-Journal Of Management*, 5(2), 1-9.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus 106-123*. Bandung: Alfabeta
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Jr., J. H. D., Konopaske, R. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (cet. ke-14). New-York: McGraw-Hill
- Gujarati, D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika (Alih Bahasa: Mangunsong, R.C)*. Jakarta: Salemba Empat
- Jilyat, i S, (2016), *Analisis Peran Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Persepsi Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16, No 4 (2016): Jilid 8
- Khine, M. S., Centre, S. a., & Curtin University, P. A. (2013). *Application Of Structural Equation Modeling In Educational Research And Practice*. Netherlands: Sense Publishers.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (cet. ke-9). Jakarta: Salemba Empat
- Kusumajati, D. A. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan*, 5(1), 62-70. HUMANIORA
- Lee, S. Y. (2007). *Structural Equation Modeling A Bayesian Approach*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Singapura: Mc Graw-Hill
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (cet. ke-16). Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, S,. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Golra Aksara Pratama, Penerbit Erlangga
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (cet. ke-25). Bandung: Alfabeta
- <https://spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-moment-spss.html?m=1>, diakses 16 September 2020
- <https://spssindonesia.com/2019/04/uji-reliabilitas-alpha-spss.html?m=1>, diakses 17 September 2020
- <https://blogtutorialspss.blogspot.com/2016/03/uji-confirmatory-factor-analisis>, diakses 18 September 2020
- <https://spssindonesia.com/2018/analisis-faktor-dan-interpretasi-spss.html?m=1>, diakses 18 September 2020