

Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Displin Kerja Pegawai Terhadap Perilaku  
Kewarganegaraan Organisasi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

Meisa Fitri Nasution

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu,  
[meisa.fitri@gmail.com](mailto:meisa.fitri@gmail.com)

*ABSTRACT*

*This study aims to analyze the influence of the involvement of employees and employee discipline on the behavior of the citizenship of the organization at the department of education Labuhan Batu. The population is 94 employees of the department of education. The analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS 20.00 for Windows. The results of this study show that the style of leadership, supervision of work and work discipline have a positive and significant impact on the effectiveness of the work of teachers in SMA Negeri 2 Kotapinang Labuhanbatu Selatan. It is seen from the value of R Square of 0,715 or by 71,5%, the rest of 28,5% can be explained by other variables not included in the model of this research. The involvement of Employees (X1) has positive and significant effect on the Behavior of the Citizenship of the Organization At the Department of Education Kabupaten Labuhanbatu with a significance value of  $0.045 < 0.05$ , and the value of t count  $2.750 > t$  table 1.9863. Work discipline (X2) has positive and significant effect on the Behavior of the Citizenship of the Organization at the Department of Education Kabupaten Labuhanbatu with a significance value of  $0.038 < 0.05$ , and the value of t count of  $4,850 > t$  table 1.9863.*

**Keywords:** *Involvement of Employees, Work Discipline, Behavior, Citizenship, Organization.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu fokus utama manajer dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi adalah hal yang sangat penting karena faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan yang dapat dicapai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain

Keterlibatan kerja adalah hasil dari atribut pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, tempramen, sikap dan sosial pengaturan dan praktik human resource yang secara langsung mempengaruhi komponen karyawan, proses dan konteks pekerjaan/kinerja karyawan. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi karyawan pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi yang dimana akan menghasilkan output sumber daya manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Karyawan akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan yang disebut dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang dimana hal ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan- aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melalukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

## LANDASAN TEORI

### Keterlibatan Pegawai

Menurut (Afriani & Kasmiruddin, 2017:99) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari discretionary effort, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan kehendaknya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Maulinda & Nurlina, 2013:98) faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, antara lain:

- a. Job Resource
- b. Scarcity of Job Resources
- c. Personal Resources

Menurut (Hijrah et al., 2016:89) indikator yang mempengaruhi Keterlibatan Karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Hal penting yang terjadi pada diri, melibatkan pekerjaan
2. Sebagian besar minat terpusat pada pekerjaan
3. Memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan saya
4. Senang menghabiskan sebagian waktu untuk bekerja
5. Hal penting yang terjadi pada hidup, melibatkan pekerjaan

### Disiplin Kerja Pegawai

Menurut (Evawati Khumaedi, 2016:21) Disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Jeli Nata Liyas, 2017:67) Disiplin kerja pegawai merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

Menurut (Suprajang 2017:194) Faktor - Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi hukum.

#### 5. Pengawasan.

Menurut (Jeli Nata Liyas, 2017:94) ada beberapa indikator – indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.
5. Taat terhadap aturan kantor.

#### Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut (Ariesta, 2017:54) mendefinisikan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis “kepuasan berdasarkan performance (kinerja).”Peningkatan kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan pegawai atau anggota di dalamnya, di mana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan (in-role) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat extra-role atau yang tidak digariskan dalam job description organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi efektifitas organisasi.

Menurut (Suzanna, 2017:89) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. adalah suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Menurut (Lestari & Ghaby, 2018:86) Faktor – Faktor bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah :

- a. Perilaku yang bebas, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi)
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal.
- c. Tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward yang formal.

Menurut (Halim & Dewi, 2018:78) Indikator Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yaitu:

- a. Altruism, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain, misalnya dengan membantu rekan kerja dalam suatu tugas.
- b. Conscientiousness, berisi perilaku in-role yang memenuhi tingkat di atas standart minimum yang disyaratkan, seperti bekerja dengan teliti, kehadiran lebih awal, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
- c. Civic virtue yaitu keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
- d. Sportmanship yaitu mengindikasikan perilaku sportif, tidak senang protes, mempunyai perilaku yang baik, misalnya bekerja tanpa mengeluh.
- e. Courtesy, adalah perilaku sopan santun, suka menghormati orang lain atau seperti meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi bersama orang lain.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Dinas Pendidikan yaitu sebanyak 94 Pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 94 Pegawai.

### Metode Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian, sehingga diperoleh gambaran jelas mengenai objek yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel independen yaitu Pengaruh Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap dengan variabel dependen yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ )

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

Keterangan:

Y	= Perilaku Kewarganegaraan Organisasi
a	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Keterlibatan Pegawai
$X_2$	= Disiplin Kerja Pegawai
e	= <i>Standard Error</i>

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang dan Lufti (2014:45), agar didapat perkiraan regresi yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik, ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam penelitian yaitu:

##### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika data tersebut membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal dengan melihat grafik normal *probability plot*.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Artinya varians variabel bebas (*independent variable*) adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel bebas (homokedastisitas). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat pula dilakukan dengan Uji Glejser, meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari koefisien tingkat keyakinan (*level of confidence*) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

##### c. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel bebas (*independent variable*) yang satu dengan yang lain dalam model regresi linear berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk menguji ada atau tidaknya gejala. Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel Pengaruh Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ ) secara bersama-sama, dimana:  $0 \leq R^2 \leq 1$

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014:45) yaitu:

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ ) Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- a)  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ )
- b)  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Pengaruh Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ )

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Pengaruh Keterlibatan Karyawan ( $X_1$ ), Dan Disiplin Kerja Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ( $Y$ ). Perumusan hipotesisnya yaitu:

a)  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

b)  $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas (*independent variable*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		94	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.28728484	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.085	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.089	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.091	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.083
		Upper Bound	.098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

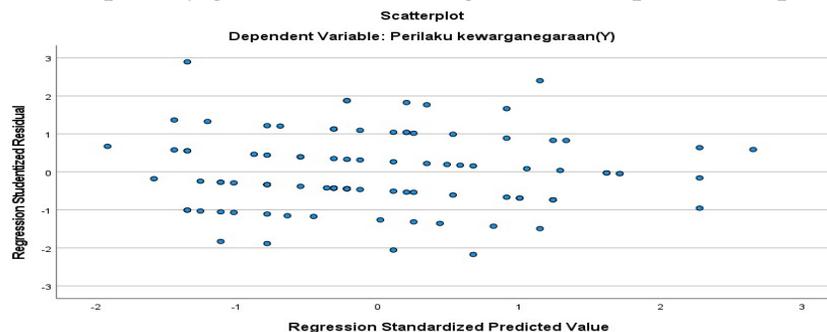
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

**Sumber: Output SPSS**

Berdasarkan hasil output SPSS, diketahui nilai probabilitas  $p$  atau Asymp. Sig. (2tailed) sebesar 0,089 karena nilai probabilitas lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi yakni 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Kriteria yang digunakan dalam menilai gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah grafik Scatterplot. Uji grafik dilakukan dengan membaca pola Scatterplot.



Gambar 2. Grafik Scatterplot  
 Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinieritas di dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat (1) nilai *Tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 mengindikasikan bahwa variabel bebas dari multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.838	1.934		9.742	<.001		
	Keterlibatan Pegawai (X1)	-.059	.079	-.081	-.750	.455	.904	1.106
	Disiplin Kerja (X1)	.142	.077	.200	1.850	.068	.904	1.106

a. Dependent Variable: Perilaku kewarganegaraan Organisasi(Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 1. Pengujian Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.838	1.934			9.742	.001
	Keterlibatan Pegawai (X1)	.059	.079	-.081		2.750	.045
	Disiplin Kerja (X1)	.142	.077	.200		4.850	.038

a. Dependent Variable: Perilaku kewarganegaraan Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.838 + 0.059X_1 + 0.142X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas diketahui konstanta sebesar 18.838 artinya apabila nilai variabel independent yaitu Keterlibatan Pegawai dan Disiplin kerjabernilai nol (0) maka Tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah sebesar 18.838.

Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0.059 dengan arah koefisien positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel Keterlibatan Pegawai naik sebesar 1% maka Perilaku Kewarganegaraan Organisasi akan meningkat sebesar 0.059 %.

Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0.142 dengan arah koefisien positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel Disiplin Kerja naik sebesar 1% maka Perilaku Kewarganegaraan Organisasi akan naik sebesar 0.142 %.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.370	.015	1.301

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Keterlibatan Pegawai (X1)

b. Dependent Variable: Perilaku kewarganegaraan Organisasi(Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel model summary nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0.370 atau 37%. Hal ini berarti bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen adalah sebesar 37%, sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi.

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berikut disajikan hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.838	1.934		9.742	.001
	Keterlibatan Pegawai (X1)	.059	.079	-.081	2.750	.045
	Disiplin Kerja (X1)	.142	.077	.200	4.850	.038

a. Dependent Variable: Perilaku kewarganegaraan Organisasi (Y)

Sumber: Output SPSS

Adapun t tabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel atau taraf signifikan ( $df = n - k$ ,  $df = 94 - 3 = 91$ ) maka diperoleh t tabel = 1.9863

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui:

1. Dari hasil penelitian pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikan variabel  $X_1$  sebesar 0.045 < 0.05, dan nilai t hitung 2.750 > t tabel 1.9863. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y).
2. Dari hasil penelitian pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikan variabel  $X_2$  sebesar 0.038 < 0.05, dan nilai t hitung 4.850 > t tabel 1.9863. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y).

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.858	2	2.929	4.729	.038 <sup>b</sup>
	Residual	154.111	91	1.694		
	Total	159.968	93			

a. Dependent Variable: Perilaku kewarganegaraan Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Keterlibatan Pegawai (X1)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4.729 dan nilai F tabel sebesar 3.10 diperoleh dari alpha (0,05) df1 = 2, df2 = (94-3-1). Karena nilai F hitung sebesar 4.729 > nilai F tabel sebesar 3.10 dan nilai sig 0.038 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

## DISKUSI

### 1. Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan nilai koefisien regresi dari Keterlibatan Pegawai (X<sub>1</sub>) sebesar 0.059 dengan nilai signifikansi sebesar 0.045 < 0.05, dan nilai t hitung 2.750 > t tabel 1.9863. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, maka dari itu H<sub>1</sub> dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian Indayati, (2018) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan, penelitian Indayati (2018) menggunakan Analisis statistik inferensial SEM (Structural Equation Modeling) dengan pengumpulan data melalui survey terhadap tenaga administratif di Universitas Brawijaya sebanyak 130 responden.

### 2. Disiplin Kerja Internal terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kemampuan Pegawai. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.142 dengan nilai signifikansi sebesar 0.038 < 0.05, dan nilai t hitung 4.850 > t tabel 1.9863. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, maka dari itu H<sub>2</sub> dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istieananda (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Inov Perdana Teknologi Jakarta yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

### 3. Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Hasil uji signifikansi simultan menunjukkan nilai sig sebesar 0,038 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 4.729 > F tabel 3.10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai signifikansi sebesar  $0.045 < 0.05$ , dan nilai  $t$  hitung  $2.750 > t$  tabel  $1.9863$ . Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Keterlibatan Pegawai yang dimiliki oleh para pegawai maka akan semakin tinggi pula Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai signifikansi sebesar  $0.038 < 0.05$ , dan nilai  $t$  hitung  $4.850 > t$  tabel  $1.9863$ . Apabila Disiplin Kerja tinggi akan berdampak pada meningkatnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.
3. Hasil uji F menyatakan bahwa variabel Keterlibatan Pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai F hitung sebesar  $4.729 > nilai F$  tabel sebesar  $3.10$  dan nilai sig  $0.038 < 0.05$ .

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang dengan lebih komprehensif, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.
2. Kepada karyawan agar terus meningkatkan kemampuannya terutama dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, keluar kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta mematuhi berbagai peraturan yang telah ditetapkan.
3. Kepada pemerintah Kabupaten Labuhanbatu agar terus memberikan dukungan kepada pihak Dinas Pendidikan dalam memberikan layanan Pendidikan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F., & Kasmiruddin. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 34–54.
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2008), "Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29 No. 2, pp. 147-154.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66-77.
- Halim, A. N., & Dewi, M. B. (2018). Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6, 183-193.
- Hijrah, Sjahruddin, H., & Heslina. (2016). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar. October 2014, 0-14.
- Istieananda, Shavira. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Inov Perdana Teknologi Jakarta. Skripsi.Universitas Mercubuana, Jakarta.
- Jeli Nata Liyas, R. P. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Maulinda, R., & Nurlina. (2003). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Penghargaan (Reward) Sebagai Pemediasi Pada Bank Syariah Di Kota Banda Aceh Risa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 73-87.
- Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1), 58-66.
- Henry Simamora, 2006, *Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta.
- Suprajang, A. R. dan S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, 49-56.
- Suzanna, A. (2017). Pengaruh Organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) kantor cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42-50.