JMBK
Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif
https://journal.ubpkarawang.ac.id
P-ISSN: 2528-0597
E-ISSN: 2589-5428

Pengaruh *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Novia Putri Arifah[1*], Awan Santosa[2]
[1]*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*
[*]*Alamat e-mail corresponding author* : 18051214@student.mercubuana-yogya.ac.id

I N F O A R T I K E L

Histori Artikel
Tanggal Submit
29 Mei 2023
Tanggal Revisi
3 April 2024
Tanggal Accepted
5 April 2024

Key words:
Employee Engagement, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of Employee Engagement, Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. The population in this study were all employees of the Yogyakarta City Social, Labor and Transmigration Service with a research sample of 100 respondents. The data collection technique used is a survey method with the research instrument used is a questionnaire. The results of the Instrument Test state that the data in this study are proven to be valid and reliable. The Classical Assumption Test states that the data in this study are normally distributed and produce a regression model that is free from heteroscedasticity and multicolonierity. The results of this study prove that: (1) Employee Engagement partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (2) Leadership Style partially has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (3) Organizational Culture partially has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior, (4) Employee Engagement, Leadership Style and Organizational Culture simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. The Coefficient of Determination (R Square) shows a value of 0.410 or 41%, this value indicates that Employee Engagement, Leadership Style and Organizational Culture have an influence on Organizational Citizenship Behavior by 41.1% and the remaining 58.9% is influenced by other variables not examined in this study.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, Gaya Kemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan sampel penelitian adalah 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas dan multikolonieritas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (2) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (3) Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, (4) *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien Determinasi (R *Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,410 atau sebesar 41%, nilai ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pendahuluan

Memasuki era digitalisasi semua organisasi baik perusahaan ataupun instansi dituntut untuk mampu memiliki keunggulan bersaing sehingga dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan signifikansi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat tinggi dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama dari organisasi dan faktor terpenting yang dapat menjadi keunggulan organisasi untuk mencapai tujuan dengan efisiensi dan efektivitas. Dalam mencapai kesuksesan, organisasi membutuhkan SDM yang bersedia berkontribusi melebihi tuntutan peran. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role* atau biasa dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan penuturan dari berbagai ahli, menurut Muhdar (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan keinginan yang berasal dari diri individu untuk dapat berkontribusi dalam organisasi dengan bekerja yang melebihi dari yang sudah ditentukan. Kemudian menurut Mujiasih (2015) *employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komiten, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya untuk memastikan organisasi berhasil. Serta menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja lebih produktif. Selanjutnya menurut Torang (2014), budaya organisasi adalah kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat research gap yang terkait dengan bepengaruhnya *Employee Enganggement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian Claresta (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* hasil studi pada perawat dan bidan Rumah Sakit Permata Bunda Malang. Sebaliknya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Letnan dan Marta (2020) menunjukkan bahwa e*mployee engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Agung *et.al* (2014) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti secara empiris berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta dan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2022) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan implikasi atau berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Mulia Mega Makmur, kedua penelitian menunjukkan hasil yang sama namun yang membedakan adalah indikator gaya kepemimpinan.

Selain itu juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Suparjo *et. al* (2013) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang. Kedua penelitian menunjukkan hasil yang sama, yang membedakan adalah indikator yang dipakai untuk pengujian.

Adapun penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (ocb) ini akan diimplementasikan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta merupakan instansi pemerintah Kota Yogyakarta dibidang sosial yang memiliki peran membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah dengan klasifikasi organisasi tipe A. Manajemen sumber daya manusia di pemerintahan juga bertujuan untuk mengoptimalkan kerja-kerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsifungsi manajemen, yang mana manajemen sumber daya manusia sektor publik telah menjadi bagian penting dari setiap upaya reformasi birokrasi dalam menyajikan pelayanan bagi pemenuhan kebutuhan serta akomodasi berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan Ibu Yogawati selaku ahli pertama penyuluh sosial dikatakan bahwa fenomena yang terjadi akhir- akhir ini di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, adanya peningkatan permasalahan sosial baik secara kuantitas maupun kualitas. Peningkatan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), populasi gelandangan, pengemis, mantan penderita psikotik dan lansia terlantar dari luar Kota Yogyakarta menjadi permasalahan yang membutuhkan penanganan khusus dan sinergis. Sehingga masalah sosial tersebut memerlukan perhatian khusus dan untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)* dari seluruh pegawai Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, namun beberapa pegawai cukup hanya untuk melaksanakan tugasnya sesuai *job description* masing-masing dan jika itu telah mereka lakukan mereka merasa tanggung jawabnya sebagai pegawai telah dilakukannya dengan sangat baik. Dengan demikian perlu adanya perhatian dari sesama pegawai, atasan dan budaya organisasi untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (ocb)* sehingga semua pekerjaan dalam manangani masalah sosial yang semakin meningkat tersebut dapat ditangani secara optimal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Muhammad (2011) dalam Zuhaena *et al*. (2022), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dalam beberapa teori diungkap bahwa dalam menciptakan sumber daya manusia yang bagus dan untuk memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* perlu didukung adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan maupun budaya organisasi yang baik. Pernyataan tersebut diperkuat oleh studi yang dipublikasikan oleh Organ dalam Jameel dan Ahmad (2020) yang menyatakan bahwa perilaku seperti keadilan, komitmen organisasi dan dukungan pemimpin berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi. Menurut Organ (Saleem dan Amin, 2013), *organizational citizenship behavior* dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu: (1) *Altruism,* (2) *Concientiousness,* (3) *Civic virtue,* (4) *Sportmanship*, dan (5) *Courtesy.*

2.2. *Employee Engagement*

Employee engagement dapat dikatakan sebagai keterikatan karyawan, menurut Allen (2013) *employee engagement* merupakan perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Pernyataan ini didukung oleh Kruse (2012) yang mengatakan bahwa karyawan saat bekerja tidak hanya mementingkan gaji maupun promosi jabatan melainkan bekerja atas tujuan organisasi.

Menurut studi yang dilakukan oleh Gallup (2018), terdapat tiga tingkatan engegement pada karyawan, yaitu: (1) *Engaged*, (2) *Not Engaged*, dan (3) *Actively disengaged*. Sedangkan menurut Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013) menyebutkan ada tiga karakteristik dari employee engagement, diantaranya yaitu: (1) *Vigor*, (2) *Dedication*, dan (3) *Absorption*. Indikator yang digunakan menurut Anitha (2014) adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja.

2.3. *Gaya Kepemimpinan*

Dalam sebuah organisasi tentu dibutuhkan seseorang yang memiliki jiwa memimpin untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki gaya, model, atau ciri tersendiri untuk menjalankan organisasi sesuai dengan kondisi dan bagaimana caranya memimpin. Gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan dampak positif atau negatif bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja lebih produktif. Pendapat lain dikemukan oleh Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Beberapa indikator yang diperlukan untuk mencapai gaya kepemimpinan menurut Anwar (2015) yaitu: (1) Penjelasan pimpinan pada karyawan, (2) Perhatian pimpinan pada karyawan, (3) Pemberian kesempatan kepada karyawan, dan (4) Penghargaan kepada karyawan.

2.4. *Budaya Organisasi*

Menurut Arnold (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsipprinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dianut bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspetasi.

Sedangkan menurut Arianty dalam Robbins and Judge (2015) menyebutkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang dapat dijadikan indikator dari budaya organisasi, diantaranya: (1) Inovasi dan pengambilan risiko, (2) Memperhatikan detail, (3) Orientasi pada hasil, (4) Orientasi pada manusia, (5) Orientasi pada tim, (6) Keagresifan, dan (7) Stabilitas.

2.5. Pengembangan Hipotesis

Ketika karyawan merasa terlibat dalam perusahaan, mereka akan bekerja dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan mau mengerjakan pekerjaan secara sukarela karena mereka selalu ada untuk perusahaan dan berkomitmen penuh terhadap

perusahaan Menurut Ariani (2013) dalam penelitian *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior* menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap CWB dan OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap CWB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Claresta (2020) diperoleh hasil bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan penelitian yang dilakukan oleh Letnan dan Marta (2020) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan teori dan penelitian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Sarmawa (2019) menyampaikan mengenai dampak yang terwujud dari gaya kepemimpinan ini, bahwasanya gaya kepemimpinan dapat menambah atau mengurangi kinerja bawahan di bawah kontrol langsungnya. *Organizational citizenship behavior (*OCB) dapat dihadirkan dari faktor kepemimpinan serta dapat dipengaruhi melalui persepsi karyawan terhadap pemimpinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Agung et.al (2014), Wahyudi (2022) dan Kartini (2017) dengan hasil gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan teori dan penelitian diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Menurut Torang (2014) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya mempengaruhi cara bertindak dan berpikir seseorang, menjadi dasar penilaian baik atau buruknya suatu hal dilandasi oleh budaya yang pegawai percaya. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh Rath Mohanty (2012) dan Oemar (2013) menyatakan bahwa semua dimensi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh oleh Arif Wibowo (2013) dan Supardjo et.al (2013) juga diperoleh hasil dengan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan teori dan penelitian diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

3. Metode Penelitian

3.1. Metode Pengumpulan, Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan *survey* langsung dan

penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai pada rentang waktu 7-14 November 2022 yang bertempat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (DINSOSNAKERTRANS) Kota Yogyakarta yang berlokasi di Jalan Kenari No 56 Yogyakarta,D.I.Yogyakarta 55165.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (DINSOSNAKERTRANS) Kota Yogyakarta yang berjumlah 110 orang dan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria yang ditentukan adalah pegawai tidak dalam masa probation dan untuk pegawai perempuan tidak dalam masa cuti melahirkan sehingga didapat sampel sebanyak 100 reponden. Menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Variabel Independen (X1) *Employee Engagement*	*Employee engagement* merupakan perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. (Allen dalam Sihombing, 2018)	1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim dan hubungan rekan kerja 4. Pelatihan dan pengembangan karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan organisasi 7. Kesejahteraan kerja (Anitha,2014)
Variabel Independen (X2) Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja lebih produktif (Hasibuan,2013)	1. Penjelasan pimpinan pada karyawan 2. Perhatian pimpinan pada karyawan 3. Pemberian kesempatan kepada karyawan 4. Penghargaan kepada karyawan (Anwar,2015)
Variabel Independen (X3) Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sistem yang dianut bersama oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada manusia

	Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspetasi. (Robbins dan Judge,2013)	5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Arianty dalam Robbins dan Judge,2015)
Variabel (Y) *Organizational citizenship behavior*	*Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi . (Organ dalam Rubiah, 2017)	1. *Altruism* 2. *Concientiousness* 3. *Civic virtue* 4. *Sportmanship* 5. *Courtesy* (Organ dalam Saleem dan Amin, 2013)

3.4. Metode Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada seluruh sampel sejumlah 100 responden di masyarakat Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta untuk setiap butir pertanyaan atau indikator. Hasil dianalisis menggunakan alat bantu software SPSS 25. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan Teknik yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Serta untuk uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinas, uji t dan uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, dalam pengujian ini nilai r tabel adalah 0,195 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
X1.1	0,536	0,195	Valid
X1.2	0,617	0,195	Valid
X1.3	0,433	0,195	Valid
X1.4	0,738	0,195	Valid
X1.5	0,813	0,195	Valid
X1.6	0,667	0,195	Valid
X1.7	0,778	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel *employee engagement* adalah valid, karena nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,195) dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Hasil Uji
X2.1	0,708	0,195	Valid
X2.2	0,819	0,195	Valid
X2.3	0,671	0,195	Valid
X2.4	0,738	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel gaya kepemimpinan adalah valid, karena nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,195) dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
X3.1	0,669	0,195	Valid
X3.2	0,545	0,195	Valid
X3.3	0,645	0,195	Valid
X3.4	0,635	0,195	Valid
X3.5	0,533	0,195	Valid
X3.6	0,706	0,195	Valid
X3.7	0,552	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel budaya organisasi adalah valid, karena nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,195) dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
Y1	0,788	0,195	Valid
Y2	0,609	0,195	Valid
Y3	0,706	0,195	Valid
Y4	0,775	0,195	Valid
Y5	0,782	0,195	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah valid, karena nilai r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,195) dengan taraf signifikansi 0,05.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

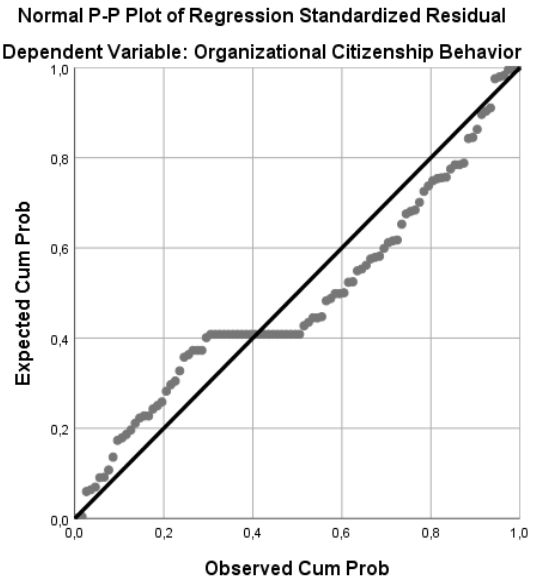
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Hasil Uji
Employee Engagement (X1)	0,784	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,714	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,707	Reliabel
OCB (Y)	0,781	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel diatas 0,70. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan Reliabel.

4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji suatu sampel penelitian apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data dilakukan metode uji grafik normal probability plot (P-P Plot). Data penelitian berdistribusi normal apabila data menyebar disekitar atau mengikuti garis diagonal.



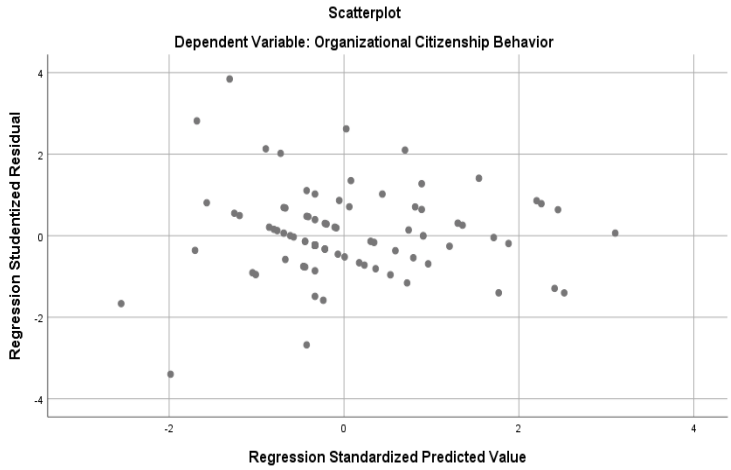
Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 1 diatas, hasil pengujian grafik *probability plot* (P-Plot) menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut diartikan bahwa model regresi atau nilai residual tersebut sudah terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

4.4. Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini alat analisis yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Jika grafik scatterplot

menunjukkan pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilihat lebih jelas pada gambar 2 berikut :



Gambar 2
Grafik Scatterplot

Berdasarkan output scatterplot diatas, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

4.5. Uji Multikolinieritas

Pengujian uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 7
Hasil Uji Multikorelasi

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Employee Engagement (X1)	0,671	1,490
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,594	1,682
Budaya Organisasi (X3)	0,546	1,832

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* semua varibel (*employee engagement*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi) > 0,10 dan nilai VIF pada masing-masing variabel independen < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada model regresi antara variable independen.

4.6. Hasil Analisis Deskriptif

Rata-rata penilaian terhadap semua item pernyataan pada variabel *employee engagement* adalah tinggi dengan nilai rata-rata 4,02; variabel gaya kepemimpinan adalah tinggi dengan

nilai rata-rata 4,14; variabel budaya organisasi adalah tinggi dengan nilai rata-rata 4,08 dan pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah tinggi dengan nilai rata-rata 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tergolong tinggi.

4.7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,240	2,381		0,941	0,349
	Employee Engagement (X1)	0,149	0,069	0,207	2,169	0,033
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,570	0,152	0,380	3,741	0,000
	Budaya Organisasi (X3)	0,173	0,106	0,172	1,625	0,107

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Dari hasil perhitungan tabel 8, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 2,240 + 0,149X1+0,570X2+0,173X3

Nilai konstanta sebesar 2,240 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel *employee engagement*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka nilai *organizational citizenship behavior* adalah 2,240. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* sebesar 0,149 , nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan sebesar 0,570 dan nilai koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0,173.

4.8. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement*, gaya kepemimpinan dan budya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,641[a]	0,411	0,393	1,604

Sumber : Data Primer Diolah (2023), Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9 diatas diketahui nilai *Adjusted* R *Square* sebesar 0,411 artinya 41,1% *organizational citizenship behavio*r (ocb) ditentukan oleh variabel

employee engagement, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.9. Uji t dan uji F

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	0,941	0,349
Employee Engagement (X1)	2,169	0,033
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,741	0,000
Budaya Organisasi (X3)	1,625	0,107

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari data tabel 10 diatas, kesimpulan uji hipotesis secara parsial adalah secara parsial terdapat pengaruh *positif signifikan Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior.* Sejalan dengan penelitain yang dilakukan oleh Claresta (2020); secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior.* Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung *et.al* (2014), Wahyudi (2022) dan Kartini (2017); dan secara parsial tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oemar (2013).

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	22,368	,000[b]
Residual		
Total		

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Claresta (2020), Wahyudi (2022), Dyah *et.al* (2013).

5. Kesimpulan

Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. *Employee engagement*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Yogyakarta. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* hanya tiga yaitu *employee engagement*, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang hanya berkontribusi sebesar 41,1% sehingga masih ada faktor lain sebesar 58,9% yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Daftar Pustaka

Agung, Rista, dan Agung Wahyu. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol.5 No 2.

Ahmad, A. R., & Jameel, A. S. (2020). *Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and Organizatioanal Citizenship Behaviours*. Advance Science and Technology, 2(5), 10163–10174.

Anitha J., (2014), "*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*". International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323.

Anusha dan Dr.T.Thiruvenkadam. 2014. *Impact of Employee Engagement on Organization Citizenship Behaviour.* BVIMSR's Journal of Management Research Vol.6 Issue-2.

Anwar. (2015). *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makasssar*. Jurnal Sosial Ilmu Politik Univeristas Hasanuddin, Vol 1, No. 2, Desember.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

Arianty, Nel. (2014), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 14, No. 2, Oktober.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Claresta,A.D.2020. *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Univ Brawijaya (JIMFEBUB) Vol.8,No 1

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dyah, Rusdarti, dan Suparjo. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No 1.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, I. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Rajafindo.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Gujarti, D.N. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.

Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kevin Kruse. 2012. *Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team for High Performance (A Real-World Guide for Busy Managers)*. Pennsylvania (US): The Kruse Group.

Letnan dan Marta Iwan. 2020. *Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS) Vol.1 Issue 1. EISSN 2716-375X.

Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : Mitra wacana media.

Rohayati,A.. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia*. Smart- Study & Manajement Recearch. Vol 11. No. 1-2014. Pp. 20-38.

Saleem, Sharjeel and Saba Amin. 2013. *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Suppoert on Employee Performance : An Emperical Study From Pakistani Academic Sector*. Europen Journal of Business and Management. 5 (5), pp: 194-207.

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Sihombing, Pardomuan. 2018. *Corporate Financial Management*. PT. Penerbit IPB Pres: Bogor

Simamora, Henry. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.

Subawa. Suwandana. 2017. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 9. PP. 4772-4799.

Sugiyono

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparjo, Dyah P. R. R. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)." *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2013

Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: Alfabeta

Tutut, Wahyudi. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Survei pada PT Mulia Mega Makmur)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani Vol.3 No 2. ISSN 26015-580X.

Wibowo. 2012. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang Edisi Ke 3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo,Arif. 2013. *Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.11 No 1.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.