



PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB): PERAN WORK CLIMATE, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN PERSONALITY

Gista Arina¹⁾, Heru Sulisty²⁾

^{1),2)}Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

Abstrak

Studi ini bertujuan menguji hubungan antara iklim kerja yang dimoderasi rasa keterikatan kerja karyawan, serta peran personalitas dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Beberapa studi sebelumnya menunjukkan adanya research gap antara iklim kerja terhadap OCB. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 130 pegawai. Teknik sampling menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah memiliki masa kerja selama atau lebih dari lima tahun dan sudah berstatus sebagai karyawan tetap. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan pada responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim kerja terhadap peningkatan OCB, serta *employee engagement* mampu memoderasi pengaruh iklim kerja terhadap OCB. Personality juga berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior, Work Climate, Employee Engagement, Personality*

Paper type: Research paper

*Corresponding author: gistaarina@gmail.com

Received: February 06, 2022; Accepted: June 12, 2022; Available online: August, 23, 2022

Cite this document:

Arina, G., & Sulisty, H. (2022). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Work Climate, Employee Engagement dan Personality. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7(2), 892-907. doi:<http://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i2.14660>

Copyright © 2022, Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah

<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/index>

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

This study aims to examine the relationship between a work climate moderated by employees' sense of work engagement, and the role of personality in improving Organizational Citizenship Behavior (OCB). Several previous studies have shown that there is a research gap between work climate and OCB. The sample in this study was ASN at the Department of Industry and Trade of Central Java Province as many as 130 employees. The sampling technique is purposive sampling method with the criteria of employees who have worked for or more than five years and have status as permanent employees. The data collection method in this study used a questionnaire distributed to the respondents. The results of this study indicate that there is a significant relationship between work climate and increase in OCB, and employee engagement is able to moderate the effect of work climate on OCB. Personality also has a significant effect on OCB.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work Climate, Employee Engagement, Personality

1. PENDAHULUAN

Iklm kerja di dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh pada penciptaan peran extra dan tanggung jawab lebih yang muncul dari diri setiap anggotanya ((Rizky et al., 2018). Dibutuhkan adanya iklim kerja yang nyaman dan kondusif dalam menciptakan serta meningkatkan peran extra seorang anggota atau pegawai pada perusahaan. Peran extra seorang pegawai sering disebut dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB), dimana OCB ini dapat muncul secara tulus dan bukan paksaan untuk melakukan peran dan tugas extra di luar tanggung jawab pokok nya dalam pekerjaan (Campbell Pickford & Joy, 2017). Seseorang yang memiliki OCB yang tinggi maka akan berusaha melakukan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Selain iklim kerja, personality juga merupakan faktor penting yang mendukung terciptanya OCB pada suatu perusahaan ((Indarti et al., 2017).

Penelitian ini berlatar pada suatu instansi pemerintahan di kota Semarang, yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (DISPERINDAG) yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 190 pegawai. Latar belakang dari penelitian ini karena adanya fenomena gap yang menunjukkan semakin menurunnya tingkat OCB pegawai DISPERINDAG yang dapat dilihat dari semakin menurunnya semangat dan minat mereka dalam menambah jam kerja, serta adanya gap yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara iklim kerja terhadap OCB. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran serta hubungan antara iklim kerja dan

personality terhadap peningkatan OCB, serta menganalisis peran variabel *employee engagement* sebagai variabel moderating antara iklim kerja terhadap OCB .

Metode perolehan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yaitu pegawai yang telah memiliki masa kerja selama 5 tahun dan telah berstatus sebagai pegawai tetap, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang diberikan langsung pada responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif terhadap semakin meningkatnya OCB pada instansi melalui kiat-kiat dalam menciptakan iklim kerja yang makin kondusif dan diperkuat dengan rasa keterikatan pegawai yang tinggi, serta didukung dengan personality yang kompeten.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB dapat diartikan sebagai perilaku atau peran lebih yang dilakukan seorang SDM kepada organisasi melebihi harapan organisasi itu sendiri atau sering disebut dengan istilah *extra role*. OCB juga diartikan berupa Tindakan yang dilakukan karyawan di luar deskripsi pekerjaan formal mereka (Campbell Pickford & Joy, 2017). OCB juga diartikan sebagai perilaku di atas rata-rata atau lebih dari tugas yang diberikan. Perilaku ini tidak diperlukan oleh tiap anggota organisasi tetapi sangat diperlukan untuk mendukung keberlangsungan hidup dan keefektifan organisasi (Simon & G, 2016). Beberapa fungsi OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan SDM, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasar pada beberapa penelitian terdahulu menghasilkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap OCB (Teng et all, 2020), Personality terhadap OCB dan juga *employee engagement* terhadap OCB. Sehingga dalam penelitian ini diharapkan akan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja, personality, dan *employee engagement* terhadap meningkatnya OCB dalam suatu instansi pemerintahan.

2.2. Iklim Kerja

Pengertian dari iklim kerja dapat direpresentasikan dari kondisi tenaga kerja yang merasa aman, nyaman, dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja serta dapat memberikan umpan balik yang terbaik bagi perusahaan (Hicklenton et al., 2019). Iklim kerja dapat diartikan sebagai persepsi seorang SDM terhadap lingkungan tempat kerjanya dan berpengaruh pada kinerja SDM tersebut (Permatasari & Ratnawati, 2021). Pada suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki iklim kerja yang beragam yang

sangat berpengaruh terhadap kondisi dan kualitas kerja SDM. Semakin nyaman dan kondusif iklim kerja, maka akan meningkatkan kualitas kerja dan akan menciptakan perilaku extra seorang pegawai untuk kemajuan perusahaannya.

Sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap OCB (Pudjiomo & Sahrah, 2019; Teng et al., 2020). Iklim kerja yang positif akan berpengaruh terhadap semakin tingginya OCB pegawai, sebaliknya jika iklim kerja tidak nyaman dan tidak kondusif maka OCB akan sulit terbentuk. Berdasarkan simpulan dan penelitian-penelitian terdahulu sehingga muncul hipotesis 1 (H1) bahwa semakin baik dan kondusif iklim kerja, maka akan semakin tinggi tingkat OCB di organisasi

H1 : Iklim Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB

2.3. Employee Engagement

Employee engagement dapat diartikan sebagai wujud rasa keterlibatan emosional seorang karyawan terhadap organisasinya tempatnya bekerja, sehingga mereka memiliki rasa keterikatan terhadap organisasinya tempatnya bekerja (Choo et al., 2013). Employee engagement juga dapat diartikan sebagai komitmen intelektual seorang pegawai kepada organisasinya, sehingga pegawai memiliki rasa keterikatan secara pribadi kepada perusahaan. Employee engagement adalah komitmen dan motivasi standart tinggi yang dimiliki seorang karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2000). Rasa keterikatan seorang pegawai pada organisasinya akan meningkatkan energi mereka dalam bekerja, menikmati pekerjaan mereka, dan berusaha yang terbaik untuk organisasi melalui peran dan tanggung jawab extra di luar tanggung jawab pokok mereka dalam bekerja.

Berdasar dari beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang positif dan signifikan antara employee engagement terhadap peningkatan OCB (Rurkkhum & Bartlett, 2012), selanjutnya penelitian oleh (Indryani & Ardana, 2019) yang menjadikan employee engagement sebagai variabel mediasi, dan mampu memediasi dengan baik antara pengembangan karir dengan OCB. Tingginya rasa keterikatan antara pegawai dengan perusahaannya akan berdampak semakin tinggi tingkat OCB pegawai tersebut, karena dengan keterlibatan secara emosional yang dimiliki akan mendorong pegawai mau melakukan peran extra untuk kemajuan perusahaan. Berdasarkan simpulan dan beberapa penelitian terdahulu, maka muncul hipotesis 2 (H2) bahwa Employee engagement mampu memoderasi dengan baik hubungan iklim kerja terhadap OCB .

H2 : Employee Engagement mampu memoderasi dengan baik hubungan antara Iklim Kerja terhadap OCB

2.4. Personality

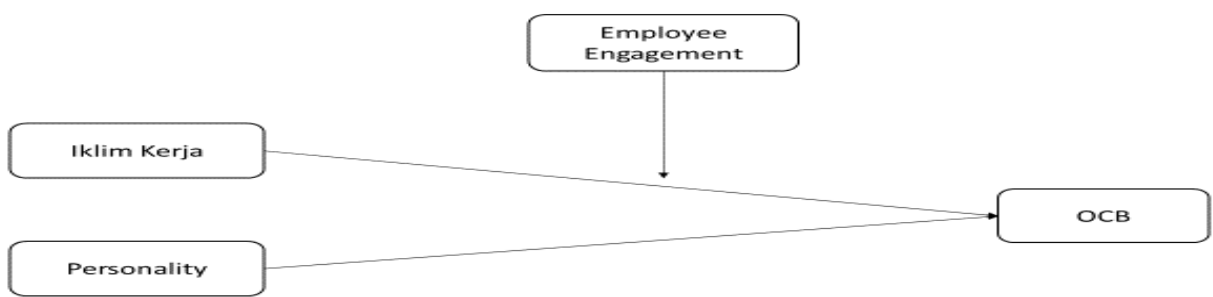
Personality adalah sifat dasar yang melekat pada diri setiap individu, keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain yang dapat tercipta karena keturunan, lingkungan, dan situasi yang ada (Indarti et al., 2017). Kepribadian (personality) adalah tingkah laku pada manusia yang berkembang melalui perkembangan diri, perkembangan kepribadian dalam diri seseorang telah berlangsung seumur hidup, menurutnya manusia akan berkembang dengan secara bertahap melalui interaksi dengan anggota masyarakat (Davidson & Ireland, 2009). Personality sangat mempengaruhi seseorang dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian atau personality adalah sifat yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi dalam cara berperilaku dan berhubungan dengan orang lain.

Berdasar penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan personality dengan OCB, terdapat hasil yang positif dan signifikan (Indarti et al., 2017), (Ramírez et al., 2011), (Abu Elanain, 2007). Personality seseorang sangat berpengaruh terhadap bagaimana orang tersebut bersikap dan bertindak, sehingga personality dapat mempengaruhi peran dan tanggung jawab extra seorang pegawai terhadap perusahaannya. Berdasar dari simpulan dan beberapa penelitian terdahulu, menghasilkan suatu hipotesis 3 (H3) bahwa Personality SDM mampu mempengaruhi peningkatan OCB.

H3 : Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasar telaah Pustaka dan hipotesis yang disimpulkan maka model empiric penelitian ini nampak pada Gambar 1.1 berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Explanatory* atau menjelaskan pengaruh antar variable-variabel penentu serta menguji hipotesis yang telah diajukan, dimana di dalamnya menguraikan tentang deskripsi tetapi tetap focus pada masing-masing variable, yaitu: Iklim kerja, Personality, Employee engagement, dan OCB.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 195 orang. Sedangkan sampel pada penelitian diperoleh dengan metode purposive sampling dengan kriteria ASN yang sudah memiliki masa kerja 5 tahun dan telah berstatus sebagai pegawai tetap. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 responden, yang diperoleh dari perhitungan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{195}{1 + 195 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{195}{1,4875}$$
$$n = \mathbf{130}$$

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara sebagai berikut :

1. Data Primer :

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisioner secara langsung pada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan proses penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan literatur terkait.

3.4. Analisa model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah Uji Outer Model dan Inner Model :

3.5. Uji Outer Model

3.5.1. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item *score* / indikator dengan *score* konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian, pada riset pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.2. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk yaitu dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

3.5.3. Uji Unidimensionality

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji *unidimensionality* dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah terjadi gejala korelasi antara variabel-variabel bebas pada model regresi. Untuk mengidentifikasi kemungkinan timbulnya gejala korelasi pada variabel-variabel bebas, digunakan pengukuran terhadap nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai VIF dari variabel bebas menunjukkan angka < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala korelasi antara variabel bebas penelitian.
2. Nilai VIF dari variabel bebas menunjukkan angka > 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi gejala korelasi antara variabel bebas penelitian.

3.6. Uji Inner Model

3.6.1. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Dalam menilai model struktural, terlebih dahulu yang dilakukan adalah dengan menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75; 0,50; dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model tersebut kuat, *moderate* dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2. Uji *F-Square*

Uji *F-Square* ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kebaikan suatu model. Nilai *F-Square* sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau kuat pada tingkat structural.

3.6.3. Uji Relevansi Prediktif (*Predictive relevance/Q-Square*)

Uji *q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai kapabilitas prediktif dari model regresi yang digunakan. Uji relevansi prediktif dilakukan melalui pengujian *average communality*.

3.6.4. Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* digunakan untuk mengidentifikasi apakah model penelitian yang digunakan termasuk fit/layak atau tidak untuk dijadikan sebagai model analisis penelitian. Nilai uji GoF > 0 mengindikasikan bahwa model penelitian tersebut termasuk layak.

3.6.5. Uji Hipotesis (*Estimate for Path Coefficient*)

Uji ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai t hitung uji hipotesis > t tabel dengan tingkat signifikan uji hipotesis kurang dari 0,05.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Outer Model

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen

	Employee Engagement XM	Iklm Kerja X1	OCB Y	Personality X2
X1.1		0,758		
X1.2		0,829		
X1.3		0,893		
X1.4		0,881		
X1.5		0,829		
X2.1				0,643
X2.2				0,814
X2.3				0,856
X2.4				0,876
X2.5				0,902
XM.1	0,797			
XM.2	0,813			
XM.3	0,844			
XM.4	0,766			
XM.5	0,797			
Y.1			0,843	
Y.2			0,800	
Y.3			0,853	
Y.4			0,880	
Y.5			0,877	

Berdasar tabel di atas dapat dilihat adanya ukuran reflektif individual yang berkorelasi lebih dari 0,50 dengan konstruk yang ingin diukur, sehingga disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian adalah valid atau mampu menjelaskan dengan tepat variabel penelitian yang ditanyakan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Diskriminant dan Uji Unidimensional

	Employee Engagement XM	Iklm Kerja X1	Moderating Effect 1	OCB Y	Personality X2
Employee Engagement XM	0,804				
Iklm Kerja X1	0,665	0,839			
Moderating Effect 1	-0,775	-0,457	0,926		
OCB Y	0,776	0,900	-0,496	0,851	
Personality X2	0,732	0,779	-0,46	0,845	0,823

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Akar AVE
Employee Engagement XM	0,864	0,871	0,901	0,646	0,804
Iklm Kerja X1	0,894	0,897	0,922	0,704	0,839
Moderating Effect 1	0,993	1,000	0,993	0,858	0,926
OCB Y	0,905	0,907	0,929	0,724	0,851
Personality X2	0,878	0,894	0,912	0,678	0,823

Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. Sehingga pada penelitian dikatakan memiliki *discriminant validity* yang cukup baik karena nilai AVE di setiap variabelnya di atas atau lebih besar dari 0,50 serta nilai akar AVE yang diperoleh lebih besar dari AVE.

Selanjutnya untuk uji Unidimensional dalam penelitian ini diindikasikan dari nilai reliabilitas komposit (*composite reliability*) reliabilitas instrumen (*reliability*) serta uji multikolinieritas (*multicollinierity*). Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap variabel (konstruk) lebih tinggi dari 0,70. Ini berarti bahwa setiap indikator dapat mengukur nilai konstruk dengan akurat. Untuk nilai uji kehandalan instrumen (*reliability*) teridentifikasi bahwa nilai *cronbach alpha* untuk setiap konstruk bernilai lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan nilai jawaban responden yang konsisten.

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Indikator Konstruk	VIF
X1.1	1,768

X1.2	2,535
X1.3	3,465
X1.4	3,625
X1.5	2,679
X2.1	1,428
X2.2	2,017
X2.3	2,551
X2.4	2,969
X2.5	3,431
XM.1	2,059
XM.2	2,443
XM.3	2,388
XM.4	1,806
XM.5	2,043
Y.1	2,745
Y.2	2,553
Y.3	2,884
Y.4	3,918
Y.5	3,132

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk setiap indikator konstruk bernilai lebih kecil dari 10,00 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel eksogen penelitian yang digunakan.

4.2. Hasil Uji Inner Model

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

	R Square	R Square Adjusted
OCB Y	0,891	0,887

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* OCB diperoleh sebesar 0,891 atau 89,1 %. Ini artinya konstruk iklim kerja dengan moderasi *employee engagement* dan personalitas mampu menjelaskan serta memprediksi nilai OCB sebesar 89,1 %.

Tabel 4.5 Hasil Uji F-Square

Konstruk	Employee Engagement XM	Iklim Kerja X1	Moderating Effect 1	OCB Y	Personality X2
Employee Engagement XM				0,231	
Iklim Kerja X1				1,081	
Personality X2				0,126	

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh iklim kerja terhadap OCB sebesar 1,081 lebih tinggi dari 0,35 yang berarti nilai efek atau pengaruh yang diberikan termasuk kuat. Sementara untuk nilai pengaruh employee engagement dan personality adalah 0,231 dan 0,126 lebih tinggi dari 0,15 yang berarti nilai efek atau pengaruh yang diberikan termasuk sedang.

Tabel 4.6 Hasil Uji Q-Square

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	R-Square	1-R ² n
Iklim Kerja	OCB	0,891	0,109
Personalitas			
Moderating Effect 1			
Nilai Q-Square	$Q^2 = 1-(1-109) = 0,891$		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Q-Square model penelitian sebesar 0,891 lebih tinggi dari 0,35 sehingga disimpulkan bahwa model penelitian merupakan model yang baik karena mempunyai nilai kapabilitas prediktif yang tinggi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Goodness Of Fit

Konstruk	Nilai <i>Communality</i>
Iklim Kerja	0.551
Personalitas	0.519
Employee Engagement	0.359
OCB	0.575
<i>Average Communality</i>	0,501
<i>R-Square:</i>	0,891
<i>Average R-Square:</i>	0,891
GoF:	0,668

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai GoF sebesar 0,668. Nilai 0,668 lebih besar dari 0 dan lebih rendah dari 1 sehingga disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan termasuk model penelitian yang fit atau layak dijadikan model penelitian yang berkelanjutan.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Employee Engagement XM -> OCB Y	0,341	0,338	0,084	4,041	0,000
Iklim Kerja X1 -> OCB Y	0,562	0,563	0,064	8,801	0,000
Moderating Effect 1 -> OCB Y	0,055	0,056	0,026	2,082	0,038
Personality X2 -> OCB Y	0,215	0,21	0,073	2,942	0,003

Berdasarkan pada tabel 4.17 diperoleh hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh iklim kerja terhadap OCB memiliki Koefisien t hitung kualitas hubungan diperoleh sebesar $8,801 > t$ tabel (1,654) dengan p value $0,000 < 0,05$. Ini artinya iklim kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sehingga hipotesis 1 penelitian diterima.
2. Pengaruh employee engagement sebagai variabel moderasi antara iklim kerja dengan OCB memiliki Koefisien t hitung sebesar $2,082 > t$ tabel (1,654) dengan p value $0,038 < 0,05$. Ini artinya employee engagement terbukti berpengaruh dan mampu memoderasi dengan baik antara iklim kerja dengan OCB. sehingga hipotesis 2 penelitian diterima.
3. Pengaruh Personalitas terhadap OCB memiliki Koefisien t hitung sebesar $2,942 > t$ tabel (1,654) dengan p value $0,003 < 0,05$. Ini artinya personalitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sehingga hipotesis 3 penelitian diterima.

5. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan yang didapatkan terkait hasil analisis riset ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB pada instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (DISPERINDAG). Semakin baik dan kondusif iklim kerja pada instansi tersebut, maka akan makin meningkatkan OCB para pegawainya.
2. Employee Engagement mampu memoderasi dengan baik hubungan antara iklim kerja terhadap peningkatan OCB. Employee Engagement semakin memperkuat hubungan antar kedua variabel tersebut.
3. Personalitas berpengaruh positif terhadap peningkatan OCB pegawai di DISPERINDAG Prov Jateng, dapat disimpulkan bahwa kepribadian seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan OCB dalam instansi.

Saran-saran terkait hasil analisis penelitian ini antara lain :

1. Saran untuk kepentingan manajerial, sebaiknya pihak manajemen instansi (pimpinan) berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, nyaman dalam bekerja. Misalnya dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai, adanya keterbukaan terkait pembagian tugas dan pekerjaan, menerima ide-ide bawahan untuk tambahan informasi dan perbaikan kinerja, serta mengupayakan terciptanya dedikasi dan loyalitas para pegawai untuk peningkatan OCB dalam instansi.

2. Saran terkait untuk penelitian mendatang, Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada instansi yang lebih banyak jumlah pegawainya, atau mungkin peneliti dapat melakukan penelitian di luar instansi pemerintah misalnya pada perusahaan BUMN agar dapat mengetahui bagaimana pengelolaan OCB pada perusahaan milik negara. Selain itu dapat juga menambahkan variable-variabel Islami, tata Kelola organisasi, serta sikap kepemimpinan dalam kiat-kiat penciptaan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Elanain, H. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence employee Citizenship. *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43.
- Campbell Pickford, H., & Joy, G. (2017). Organisational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions. *SSRN Electronic Journal*, August. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2893021>
- Choo, L. S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. *Business Strategy Series*, 14(1), 3–10. <https://doi.org/10.1108/17515631311295659>
- Davidson, S., & Ireland, C. (2009). Substance misuse: The relationship between attachment styles, personality traits and coping in drug and non-drug users. *Drugs and Alcohol Today*, 9(3), 22–27. <https://doi.org/10.1108/17459265200900027>
- Hicklenton, C., Hine, D. W., & Loi, N. M. (2019). Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace? *PLoS ONE*, 14(10), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223774>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on perfolndarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment a. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293.
- Indryani, N. W. S., & Ardana, I. K. (2019). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5527. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p09>
- Permatasari, J., & Ratnawati, I. (2021). Work climate and employee performances: a literature observation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 184–195. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425>
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan spiritual. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Ramírez, A. M., Morales, V. J. G., & Rojas, R. M. (2011). Knowledge creation, organizational learning and their effects on organizational performance. *Engineering Economics*, 22(3), 309–318. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.22.3.521>
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77.

- Rurkkhum, S., & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157–174.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work FO IS TI. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Simon, A., & G, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361.
<https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>
- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212–229.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563>