



PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MODAL SOSIAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) KARYAWAN PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU

NELI FEBRIDA ¹⁾, PURWANTORO ²⁾

Managemen Faculty , University of Pasir Pengaraian , Rokan Hulu, Riau, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Keywords:

employee engagement,
modal sosial,
organizational citizenship behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Teknik sampling yang digunakan adalah *aksidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Dari hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000, modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Melalui uji F variabel *employee engagement* dan modal sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dalam uji koefisien determinasi diketahui bahwa 97,6% *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh *employee engagement* dan modal sosial, sedangkan sisanya 2,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

THE INFLUENCE OF *EMPLOYEE ENGAGEMENT* AND SOCIAL CAPITAL ON ROKAN HULU *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)

Abstract

This study aims to determine how the effect of *employee engagement* and social capital on *organizational citizenship behavior* (OCB) of the Food Crop and Horticultural Employees of Rokan Hulu Regency, both partially and simultaneously. Data collection methods in this study through observation, questionnaires and literature studies. The sample in this study were 65 employees of the Food Crops and Horticulture Office in Rokan Hulu Regency. The sampling technique used was accidental sampling. Data analysis techniques using multiple linear regression, hypothesis testing consisting of the F test, t test and the coefficient of determination. From the results of t-test test shows that *employee engagement* variable has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) with a significance value < 0.05 ie 0,000, social capital has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) with a significance value $< 0, 05$ which is 0,000. Through the F test *employee engagement* variables and social capital together have a significant effect on *organizational citizenship behavior* (OCB) with a significance level of 0,000. In the determination coefficient test it is known that 97.6% *organizational citizenship behavior* (OCB) is influenced by *employee engagement* and social capital, while the remaining 2.4% is explained by other variables not examined in this study or other causes beyond model.

✉ Alamat korespondensi :

Universitas Pasir Pengaraian

E-mail: neli@gmail.com

P-ISSN 2684-

9666

E-ISSN 2684-

8503

PENDAHULUAN

Aspek manusia dalam organisasi saat ini menjadi salah satu aset yang sangat berpengaruh dan berdampak bagi keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran yang dimainkan oleh orang yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi terlebih jika organisasi mampu memberdayakan orang-orang dalam organisasi maka tidak dapat diragukan lagi bahwa organisasi akan meraih keunggulan kompetitif di bandingkan dengan para pesaingnya.

Mengingat pentingnya aspek manusia dalam organisasi maka departemen sumber daya manusia juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Keputusan yang dibuat oleh seorang manajer sumber daya manusia, diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku karyawannya (Ratnawati, 2012).

Organisasi yang besar maupun skala kecil selalu menggunakan unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya bagi organisasinya. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam organisasi dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada pada organisasi dan juga sebagai penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia sangatlah beda penanganannya dengan sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. maka dari itu agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi di perlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik sehingga dapat mengatur kelangsungan sumber daya manusia organisasi.

Employee engagement merupakan salah satu topik yang hangat dibahas dalam wawasan manajemen sumber daya manusia saat ini. Banyak yang mengatakan bahwa *employee engagement* dapat meramalkan hasil kerja karyawan, kesuksesan organisasi dan kinerja keuangan. Secara umum *employee engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan kerja, kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja (Harter, 2012). Konsep *employee engagement* menjadi penting dalam mengkonseptualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi.

Keterlibatan kerja (*employee engagement*) sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka.

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi menjadi salah satu bentuk modal yang sekarang ini mulai mendapat perhatian lebih dari para praktisi manajemen dan perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan yang menginginkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensinya yaitu modal sosial. Modal sosial merupakan salah satu bentuk modal karena terdapat sumber daya atau aset yang dapat diinvestasikan dan di masa akan datang diharapkan menghasilkan, yang dapat digunakan untuk beragam tujuan.

Keberadaan modal sosial dapat menumbuhkan suatu perilaku positif dalam organisasi yang dapat mendorong individu untuk berperilaku lebih demi tercapainya tujuan perusahaan. Bangunan hubungan sosial yang didasari dengan kepercayaan sehingga membangkitkan semangat kebersamaan (solidaritas sosial) yang tinggi sehingga berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan pembangunan. Untuk menumbuhkan modal sosial perlu ada kondisi organisasi yang mendukung, seperti adanya keadilan, penerapan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sikap anggota yang positif dan adanya penerimaan terhadap keragaman anggota. Di samping itu, diperlukan norma, aturan dan kebijakan organisasi yang mendukung tumbuhnya modal sosial. Tujuannya agar anggota terbiasa dengan sikap dan perilaku yang mendukung kemunculan modal sosial sehingga modal tersebut terinternalisasi dalam diri mereka dan benar-benar menjadi modal dalam menjalani kehidupan organisasi.

Return pada modal sosial lebih cenderung dilihat dari membaiknya sebuah proses yang ada dalam organisasi. Semakin efektifnya proses kerja yang ada karena para anggotanya mempunyai hubungan yang baik, mampu bekerja sama dan rendahnya tingkat konflik interpersonal menunjukkan bukti adanya tingkat *return* tersebut. Bagi anggota, *return* yang bersifat psikologis tersebut memberikan dampak

kenyamanan dalam berkerja sehingga membendung keinginan anggota untuk pindah kerja. Bahkan pada beberapa anggota, modal sosial bisa mendorong timbulnya kepuasan kerja. Kondisi tersebut secara akumulatif, dalam jangka panjang akan memberikan efek pada kinerja organisasi.

Leana dan Pil (2010) menjelaskan bahwa modal sosial internal maupun eksternal memberikan efek positif pada kinerja organisasi. Sedangkan Ferrer1 et.al (2013) menyatakan bahwa modal sosial memainkan peran yang penting dalam organisasi dan berpengaruh positif terhadap kerja organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) lebih berkaitan dengan manisvestasi seseorang (karyawan) sebagai mahluk sosial. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekpresikan dalma bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain.

Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif. Secara umum, OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari *job description* karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja, sopan kepada orang lain) atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal. OCB tidak hanya terdiri dari kumpulan perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerja formal karyawan, akan tetapi OCB juga memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, seperti perilaku membantu, sportifitas, loyalitas terhadap organisasi, kepatuhan pada organisasi dan inisiatif individu.

Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perencanaan pertanian pembangunan di daerah. Sebagai instansi pertanian, Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu berupaya untuk melaksanakan program dan kegiatan yang telah dituangkan didalam RPJMD dan Renstra Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2011-2018 untuk mencapai misi, visi, tujuan dan sasaran pembangunan daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu pada umumnya telah memiliki pengalaman, keterampilan dan tingkat pendidikan yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari data pegawai pada tabel berikut :

Tabel 1.

Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	Pasca Sarjana (S2)	4
2.	Sarjana (S1)	61
3.	Diploma	18
4.	SLTA	90
5.	SLTP	6
6.	SD	3
Jumlah		182

Sumber : Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, 2018

Adapun kendala yang terjadi pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura kabupaten Rokan Hulu berdasarkan pengamatan peneliti yang berhubungan dengan *employee engagement* adalah:

1. Dari segi *vigor* (semangat). Masih terlihatnya beberapa orang karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika menemukan kesulitan atau menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Karyawan lebih memilih bermain *handphone* ataupun bercengkrama dengan rekan kerja dibandingkan mencari solusi masalah pekerjaan yang dihadapinya.
2. Dari segi *dedication* (dedikasi). Masih terlihat kurangnya antusias karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak ada keterkaitan antara dedikasi pekerjaan dengan peningkatan jenjang karir. Seperti yang diketahui bahwa peningkatan jenjang karir yang kurang jelas. Karyawan kurang memiliki gambaran dengan jelas kapan mereka dapat memiliki peluang untuk dapat naik jabatan. Berapa tahun lagi mereka dapat menempati posisi tertentu. Keahlian apa saja yang harus mereka tingkatkan untuk mencapai posisi tertentu. Pencapaian apa saja yang harus mereka raih untuk jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena jenjang karir dalam dinas atau jabatan seseorang dalam organisasi pemerintahan ditentukan oleh pemerintah, bukan pimpinan yang menilai langsung kinerja karawannya. Padahal kejelasan mengenai itu semua

merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.

Selanjutnya untuk permasalahan modal sosial berdasarkan pengamatan peneliti, yaitu:

1. Dari segi kepedulian sosial yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk membantu ataupun menggantikan secara sukarela tugas dan tanggung jawab rekan kerjanya ketika rekan kerjanya tidak mampu atau berhalangan hadir. Hal ini disebabkan karena karyawan beranggapan bahwa mereka sudah diberi wewenang dan tanggung jawab masing-masing oleh pimpinan, sehingga mereka hanya mengerjakan dan menjalankan apa yang menjadi tanggung jawab mereka, kecuali bila pimpinan sudah meminta mereka untuk mengganti atau membantu pekerjaan rekan kerjanya baru mereka akan mengerjakannya.
2. Dari segi keadilan yaitu beberapa karyawan merasa kurang diperlakukan secara adil dalam hal pelaksanaan peraturan bagi karyawan. Karyawan yang lebih senior mendapatkan kelonggaran peraturan dibandingkan karyawan junior atau karyawan baru.

Berdasarkan fakta dilapangan, sehubungan dengan permasalahan *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, adapun permasalahan yang terjadi yaitu adanya karyawan yang mengalami hubungan kurang baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan, sehingga menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya gap antar karyawan. Hal ini tentunya secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi. Karena karyawan yang memiliki perilaku OCB yang rendah akan memiliki sikap komitmen organisasi yang rendah dan akan menghambat keberhasilan organisasi. Jika karyawan memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan bank. Selain itu permasalahan lain yang tampak adalah kurangnya semangat kerja karyawan, terutama karyawan yang bersifat lapangan. Mereka merasa terbebani dengan tugas-tugas yang padat seperti membuat laporan kegiatan setiap bulannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* pada Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana modal sosial pada Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee engagement* dan modal sosial

terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut Robertson dan Cooper (dalam Hardaningtyas, 2009:65) *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir.

Menurut Rivai & Sagala (2009:856) *Employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja.

Indikator dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli et al, 2009:17), yaitu:

1. *Vigor* (semangat)
Vigor ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* (dedikasi)
Dedication ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi, mengidentifikasi pekerjaan mereka dengan baik karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan sebab mereka tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau pun menantang, bahkan mereka tidak merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.
3. *Absorption* (penyerapan)
Absorption ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu.

Modal sosial dapat didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi menjadi tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi (Coleman, 2011) atau secara lebih komprehensif (Burt, 2010:23) mendefinisikan, modal sosial merupakan kemampuan masyarakat untuk berasosiasi berhubungan antara satu dengan yang lain dan selanjutnya menjadi kekuatan penting dalam ekonomi dan aspek eksistensi sosial lainnya.

Menurut (Burt, 2010:23) kemampuan asosiasi pada masyarakat tergantung dari kondisi masyarakat dapat saling berbagi untuk tercapainya sebuah titik temu norma – norma serta nilai nilai dalam kehidupan bersama. Kesepakatan bersama ini nantinya akan berdiri diatas kepentingan kepentingan individu masing masing dan pada akhirnya kepentingan komunitas masyarakat tersebutlah yang menjadi acuan.

Menurut Burt (2010:23) indikator dari modal sosial adalah :

1. Kepedulian sosial
merupakan sikap empati terhadap kondisi orang lain telah lama menjadi sikap individu dalam bermasyarakat dan hal tersebut memenuhi syarat sebagai unsur modal sosial
2. Keadilan
Keadilan merupakan kondisi di mana secara umum anggota merasakan ada keadaan yang seimbang, sebanding atau imbal balik yang setimpal di dalam organisasi yang menyangkut aturan yang diterapkan atau kebijakan organisasi terhadap anggotanya.
3. Kepemimpinan transformasional
Kondisi organisasi tak akan lepas dari tipe kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional yang dikenal sebagai kepemimpinan yang humanis dan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap bawahan dipandang mampu memberikan dampak pada meningkatnya jalinan sosial pada anggota organisasi
4. Budaya Organisasi
Budaya yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku anggotanya. Budaya biasanya berisi nilai-nilai yang dijadikan dasar bagi anggota untuk berperilaku. Nilai-nilai tersebut merupakan sumber dan daya hidup organisasi.
5. Sikap Anggota
Kondisi organisasi tak bisa dipisahkan dari perilaku individu-individu yang ada di dalamnya. Meskipun ada norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi, namun unsur individual masih tetap memegang peranan penting bagi kemunculan modal sosial.
6. Penerimaan terhadap Keragaman
Organisasi terdiri dari kumpulan individu dengan keragaman yang ada di dalamnya, baik keragaman yang meliputi umur, jenis kelamin, pengetahuan, pengalaman kerja atau keragaman yang tak terlihat seperti cara pandang, ideologi dan nilai-nilai yang dianut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut organ dalam Mohammad (2011:23) mendefinisikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dengan sistem reward formal pada organisasi, dan secara keseluruhan

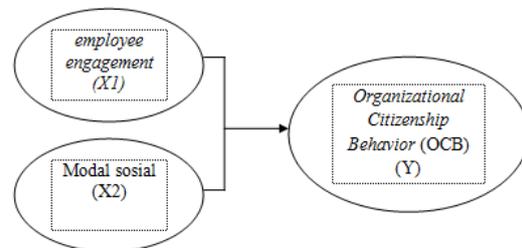
dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melewati indikator kinerja yang dibutuhkan organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal.

Organizational Citizenship Behavior menurut Mohammad (2011:23) adalah tindakan yang mencerminkan karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan organisasi dan memberikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan perusahaan. Pekerjaan yang diberikan diluar dari pekerjaan yang harus dilakukan, pekerja juga menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam perusahaan sehingga tindakan tersebut bisa memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Organ et al (2009:12) indikator *organizational citizenship behavior*, yaitu :

1. Kerja sama tim atau *Altruism*, pertolongan yang diberikan kepada kawan kerja yang bukan suatu kewajiban yang ditanggungnya.
2. Disiplin dalam bekerja atau *conscientiousness*, sikap membantu kerja yang bukan kewajiban atau tugas pegawai.
3. Tidak mengeluh dalam bekerja atau *sportmanship*, keinginan memberi toleransi tanpa mengeluh juga tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya.
4. Menjaga citra perusahaan atau *courtesy*, perilaku memperhatikan dan menghargai orang lain.
5. Profesional dalam menggunakan aset (*civic virtue*), meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. seperti ketertiban dalam fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.

Kerangka berpikir penelitian akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya (Riduwan, 2012: 33), Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber :Cendani dan Tjahjaningsih (2015)

Gambar 2.2. Kerangka konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Tanaman dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 182 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang Karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Teknik sampling yang digunakan adalah *aksidental sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja yang ditemui yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini *employee engagement* (X1) dan modal sosial (X2), variabel terikat (Y) *organizational citizenship behavior*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F, Uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel baik dari *employee engagement*, modal sosial dan OCB semua valid, hal ini terlihat dari nilai signifikan dari variabel *employee engagement*, modal sosial dan OCB memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa semua nilai variabel *employee engagement*, modal sosial dan OCB menunjukkan konsistensi yang dapat di percaya atau reliabel yaitu nilai Cronbach's Alpha > 0,6 . Hal ini memberikan kesimpulan bahwa semua butir pernyataan yang menjadi dimensi pengukuran dari variabel yang di amati sudah reliabel.

Tabel 2.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.854	1.232
	<i>Employee engagement</i>	.138	.040
	Modal Sosial	.431	.039

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.13, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4.854 + 0,138X1 + 0,431X2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 4.854 menyatakan bahwa jika nilai *employee engagement* dan modal sosial nilainya adalah 0, maka OCB (Y) nilainya adalah 4.854. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa analisis penyaluran kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu bagus.
2. Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X1) bernilai positif sebesar 0,138. Hal ini berarti bahwa jika *employee engagement* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel modal sosial dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai OCB sebesar 0,138.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,431 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan modal sosial mengalami kenaikan sebesar 1% maka OCB pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu akan mengalami peningkatan sebesar 0,431.

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.758	.750	1.036

a. Predictors: (Constant), *employee engagement*, modal sosial

Dari tampilan output SPSS model summary pada tabel 3, besarnya adjusted R2 adalah 0,758 atau 75,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *employee engagement* dan modal sosial memberikan kontribusi pengaruh terhadap OCB sebesar 97,6%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 75,8% = 24,2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.
Hasil Uji t

Variabel bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.t
<i>Employee engagement</i>	3,472	1,99834	.001
Modal sosial	11,063	1,99834	.000

Hasil analisis berdasarkan tabel 4. adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (*employee engagement*) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,472 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 65- 2 = 63$ sebesar 1,99834 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (OCB).
2. Variabel X2 (modal sosial) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 11,063 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 65- 2 = 63$ sebesar 1,99834 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (modal sosial) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (OCB).

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.382	2	104.191	96.990	.000 ^a
	Residual	66.603	62	1.074		
	Total	274.985	64			

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, nampak bahwa F_{hitung} sebesar 96.990 dan F_{tabel} sebesar 3,15. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi OCB atau dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dan modal sosial berpengaruh terhadap OCB.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis melakukan pembahasan mengenai *employee engagement*, modal sosial dan OCB. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat digambarkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 78,8% yaitu berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan kekompakan yang dimiliki pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dengan mau bekerjasama dan bahu membahu dalam menyelesaikan tugas, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai

dengan baik berkat kerjasama antar pegawai. Keberhasilan yang diperoleh Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu bukanlah hasil dari kerja pribadi melainkan keterlibatan kerja seluruh pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi serta adanya lingkungan kerja yang baik, sehingga menciptakan pegawai yang mau bekerjasama demi kemajuan organisasi tanpa adanya persaingan.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat digambarkan bahwa variabel modal sosial memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 77,53% yaitu berada dalam kategori baik. hal ini dibuktikan dengan perlakuan pimpinan yang adil dan peduli terhadap semua pegawai di Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dalam memperhatikan kendala-kendala yang dihadapi pegawai terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. begitu juga dalam hal kesejahteraan pegawai yang dapat diukur dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai anggota asuransi sesuai yang ditetapkan pemerintah. dengan adanya perhatian dalam organisasi t membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat digambarkan bahwa variabel OCB memiliki nilai tingkat capaian responden sebesar 76,9% yaitu berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap saling menghormati dan menghargai yang dimiliki pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dengan selalu menjaga hubungan baik antar pegawai, sehingga menciptakan rasa kekeluargaan yang erat antar pegawai dan kondisi lingkungan kerja yang baik dengan baik berkat kerjasama antar pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan *employee engagement* dan modal sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa *employee engagement* signifikan mempengaruhi motivasi kerja secara parsial dengan pengujian dua arah dimana tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka didapat t_{hitung} sebesar 3,472 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 65- 2 = 63$ sebesar 1,99834 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Karena probabilitas kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran yang cukup signifikan terhadap OCB karyawan.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa modal sosial signifikan mempengaruhi OCB secara parsial dengan pengujian dua arah dimana tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka didapat nilai t_{hitung} sebesar 11,063 nilai t_{tabel} dengan df (degree of freedom) = $n-2 = 65- 2 = 63$ sebesar 1,99834 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas kurang dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 (modal sosial) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa modal sosial memiliki peran yang cukup signifikan terhadap OCB karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan modal sosial terhadap OCB karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji anova/Uji F yang memiliki F_{hitung} sebesar 96.990 dan F_{tabel} sebesar 3,15. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi OCB atau dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dan modal sosial berpengaruh terhadap OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. *Employee engagement* pada karyawan Dinas Tanaman pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan kekompakan yang dimiliki karyawan Dinas Tanaman pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dengan mau bekerjasama dan bahu membahu dalam menyelesaikan tugas, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik berkat kerjasama antar pegawai.
2. Modal sosial pada Dinas Tanaman pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu sudah tercermin dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan perlakuan pimpinan yang adil dan peduli terhadap semua pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dalam memperhatikan kendala-kendala yang dihadapi pegawai terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Begitu juga dalam hal kesejahteraan pegawai yang dapat diukur dengan menjadikan seluruh pegawai

sebagai anggota asuransi sesuai yang ditetapkan pemerintah. Dengan adanya perhatian dalam organisasi membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

3. *Employee engagement* dan modal sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh *employee engagement* dan modal sosial mampu menerangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 95,8%, sedangkan sisanya sebesar 24,2% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh *employee engagement* dan modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel *employee engagement*, pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan perhatian kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu pegawai akan merasa dibutuhkan dan diakui dalam organisasi serta mendorong terciptanya kinerja karyawan yang bagus.
2. Berdasarkan hasil kuesioner untuk variabel ocb, hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker (2009). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Branham dan Hirschfeld (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Budihardjo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga.
- Burt. (2010). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Revika Aditama.

- Cendani dan Tjahjaningsih (2015). *Pengaruh Employee Of Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Mediasi*. Jurnal Manajemen. Vol, 2, No, 1. Halaman 1-12.
- Coleman. (2011). *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Fauziridwan (2018). *Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol, 3, No, 4. Halaman 23-34.
- Fukuyama (2011). *Penilaian Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rosda Karya.
- Ghozali, Imam (2009). *Pengetahuan Ilmiah, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Jakarta :Gramedia.
- _____. (2010). *Pengetahuan Ilmiah, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Jakarta :Gramedia.
- _____. (2011). *Pengetahuan Ilmiah, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*. Jakarta :Gramedia.
- Gunawan. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali pers.
- Hadi (2011). *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Salemba Empat: Jakarta.
- Hardaningtyas. (2009). *Teori dan Pengukuran, Sikap dan Perilaku Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Hendryhand. (2009). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Yogyakarta :Universitas Gajah Mada.
- Harter. (2012). *Perilaku dan Keberagaman*. Terjemahan. Jakarta :Gramedia.
- Leana Jeane dan Pil M. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Terjemahan. Jakarta :Gramedia.
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- McElroy, Jorna dan Engelen (2006). *Pemberdayaan Karyawan*. Jakarta :Erlangga.
- Mohammad, Nuh (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Mujjiasih (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo (2010). *Pengembangan Sdm*. Jakarta : bineka cipta.
- Organ, D. W, Podsakoff P. M et.al (2009). *Organizational. Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Terjemahan. USA :Sage Publications.
- Putri (2015). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Sepatu Bata,Tbk*. Jurnal Manajemen. Vol, 1, No, 5. Halaman 12-23.
- Rahayu. (2015). *Statistik Deskriptif*. UPP. Press
- Ratnawati A. (2012). *Sikap dan Prilaku*. Jakarta :Gramedia.
- Riduwan (2012). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung :Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*.Bandung:Cv. Alfabeta.
- Schaufeli et al. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Schroeder. (2010). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta :Erlangga.
- Setiaji, Bambang. (2009). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Siregar. (2011). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Sudjanan, Nana. (2009). *Metode Statistik* . Bandung :Rosda Karya.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung :Cv. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta :Refika.

Vigoda dan Golembiewski (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Rajawali Pers : Jakarta.