

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, ETOS KERJA DAN PERILAKU
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR WALIKOTA KOTAMOBAGU**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, WORK ETHOS AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MAYOR OF KOTAMOBAGU
OFFICE**

Oleh:

Mutiara Mokoagow¹

Greis Sendow²

Rudie Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[¹mutiaramokoagow6@gmail.com](mailto:mutiaramokoagow6@gmail.com)

[²greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

[³lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu. Populasi pada penelitian ini sebanyak 2575 pegawai pada kantor Walikota Kotamobagu dan penetuan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sebanyak 100 pegawai. Metode Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dan *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamobagu.

Kata Kunci: Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, Kinerja Pegawai

Abstract: Destinstion study to analyze influence Employee Empowerment, Work Ethos and Organizational Citizenship Behaviour on Kantor Walikota Kotamobagu. Methodcollection data on study this is through questionnaire. Amount population on study this as much 2575 employee on Kantor Walikota Kotamobagu, whereas determination sample use formula slovin with results as much 100 employee as respondent which will given questionnaire. Method analysis data use multiple linear analysis. Results study showing employee empowerment partially there is take effect significant to employee performance and Organizational Citizenship Behaviour no take effect significant to employee empowerment then simultaneously Employee Empowerment, Work Ethos and Organizational Citizenship Behaviour have a significant influence on Employee Performance in Kantor Walikota Kotamobagu.

Keywords: Employee Empowerment, Work Ethos, *Organizational Citizenship Behavior*, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Sumber daya harus dikelola dan ditekankan oleh instansi pemerintah tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai, sehingga pegawai dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan suatu instansi pemerintah dan meningkatkan keahlian pegawai itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi suatu instansi tertentu. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaku

dan pengendali dari aktivitas organisasi. Pegawai merupakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan peran dalam sebuah organisasi dalam menghasilkan barang maupun jasa yang memiliki kualitas yang baik. Dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, instansi harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat bekerja dengan baik menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai akan dianggap berkembang apabila pegawai menerapkan disiplin dalam diri, memberdayakan pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi (Mangkunegara, 2017:67). *Organizational Citizenship Behaviour* juga merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai agar pegawai saling menghargai, membantu pekerjaan satu dengan yang lain secara tidak langsung juga membuat pegawai tersebut menjadi paham dan mengerti pekerjaan diluar jobdesk dengan kinerja yang lebih efektif.

Penelitian ini berlokasi di kantor Walikota Kotamobagu, Kabupaten Bolaang Mongondow Provinsi Sulawesi Utara. Penulis memilih lokasi penelitian di Kantor Walikota Kotamobagu karena penulis menemukan data serta fakta dilapangan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan lokasi ini belum pernah dijadikan tempat penelitian terdahulu terkait dengan Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu.

Permasalahan dalam penelitian ini terdapat pada kinerja yang menurun dan kinerja yang pasif dimana pemberdayaan pegawai masih kurang dalam hal intelektual baik lingkup pekerjaan maupun diluar lingkup pekerjaan. Pemberdayaan pegawai sangat penting demi pencapaian kinerja yang lebih baik, begitupula dengan etos kerja dimana banyak pegawai yang sering menyepelekan dengan datang terlambat atau izin secara mendadak dan tingkat absensi yang kurang disiplin, *Organizational Citizenship Behaviour* dimana pegawai Kantor Walikota Kotamobagu masih bisa dikatakan kurang dalam membantu rekan kerja baik dengan konteks pekerjaan yang sama maupun berbeda, dan secara nyata mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan Pegawai yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali (Wijaya dan Kurniawan, 2015:200). Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan Pegawai (*Employee Empowerment*) juga merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa, 2018:244).

Menurut Permatasari (2017:38) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

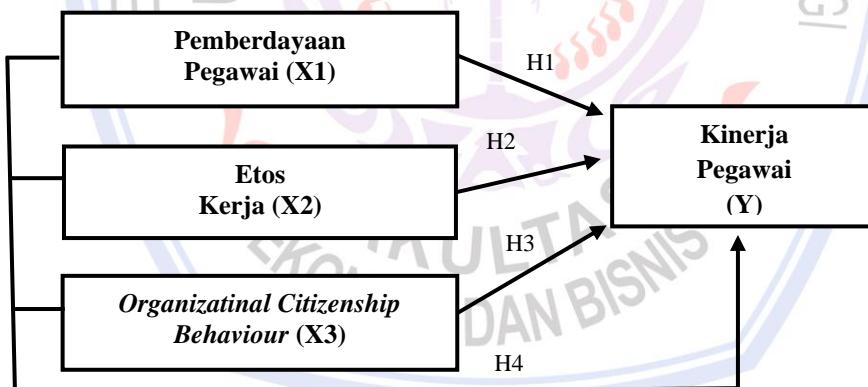
Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Tielung (2013) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara Parsial Pemberdayaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado.

Penelitian oleh Yoskar dan Tanjung (2020) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian oleh Pangesti (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dimediasi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja PT Bank Syariah Mandiri Cabang Jember.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Peneliti, Diolah (2022)

Hipotesis

H₁ : Pemberdayaan Pegawai diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : Etos Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₃ : *Organizational Citizenship Behaviour* diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angkatan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 2575 total pegawai Kantor Walikota Kotamobagu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari perhitungan rumus slovin yaitu diperoleh sebanyak 100 sampel. Teknik sampling pada penelitian ini yaitu *Non probability*.

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, data primer yang dilakukan yaitu metode pengumpulan data kuisioner. Pada pelaksanaanya, data diambil dari hasil angket yang telah dibagikan pegawai Kantor Walikota Kotamobagu sebanyak 100 responden. Data sekunder berupa data dari website, jurnal dan buku terkait dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis dalam Form kepada responden untuk dijawab. Pengisian kuesioner dilakukan dengan menggunakan pernyataan ataupun pertanyaan serta peneliti akan membagikan kuesioner kepada 100 responden di Kantor Walikota Kotamobagu.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas Data

Uji Validitas Data digunakan untuk merujuk sejauh mana instrument melakukan fungsinya (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Instrumen ini dikatakan berlaku jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur, seperti mengukur kuesioner yang dajukan peneliti valid atau tidak valid.

Uji Reabilitas Data

Uji Reabilitas Data merupakan pernyataan sejauh mana hasil yang diukur dengan menggunakan objek yang sama akan menciptakan atau menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memastikan data yang digunakan tidak memiliki penyimpangan serta valid untuk digunakan. Adapun Uji Asumsi Klasik yang digunakan yaitu terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) Uji Normalitas merupakan cara untuk mengukur apakah data yang terdistribusi kepada responden berlaku normal atau abnormal. Untuk uji normalitas digunakan tes P-plot alternatif dengan pengambilan keputusan jika titik atau data yang dekat dengan mengikuti garis Diagonal, dapat dikatakan bahwa nilai residu biasanya didistribusikan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji Multikolinearitas hanya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai toleransi > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah sebelum masuk dalam model regresi ada ketidaksetaraan varian dari satu pengamat ke pengamat lainnya. Studi ini menggunakan tes scatter plot. Dasar pembuatan keputusan scatter plot: Bila dalam suatu gambar terdapat pola seperti titik-titik yang terbentuk secara normal berarti menunjukkan telah ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020:140). Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dilakukan perhitungan menggunakan metode analisis linear berganda. Formulasi regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstan

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Pemberdayaan Pegawai

X2 = Etos Kerja

X3 = *Organizational Citizenship Behaviour*

e = Error Rate

Uji Hipotesis**Uji F**

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:142), Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak.

Uji T

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:141), Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:143), Koefisien Determinasi (R^2) dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Pemberdayaan Pegawai						ETOS KERJA							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2	
X1.1	Pearson Correlation	1	0.082	0.047	0.075	.387**	X2.1	1	.672**	0.158	0.118	0.149	.566**
	Sig. (2-tailed)		0.418	0.640	0.458	0.000			0.000	0.117	0.243	0.138	0.000
	N	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	0.082	1	.379**	.448**	.724**	X2.2	.672**	1	.205*	0.170	0.194	.613**
	Sig. (2-tailed)	0.418		0.000	0.000	0.000			0.000	0.091	0.053	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	0.047	.379**	1	.714**	.795**	X2.3	0.117	0.041	0.000	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)	0.640	0.000		0.000	0.000							0.000
	N	100	100	100	100	100							
X1.4	Pearson Correlation	0.075	.448**	.714**	1	.825**	X2.4	0.243	0.091	0.000	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)	0.458	0.000	0.000		0.000							0.000
	N	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.387**	.724**	.795**	.825**	1	X2.5	0.118	0.170	.532**	.639**	.774**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000								0.000
	N	100	100	100	100	100							100

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)						KINERJA PEGAWAI								
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y	
X3.1	Pearson Correlation	1	.207*	0.153	0.114	.290**	.503**	Y.1	1	.606**	.421**	0.065	.248	.742*
	Sig. (2-tailed)		0.039	0.129	0.260	0.003	0.000			0.000	0.000	0.521	0.013	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.207*	1	.592**	.484**	.068	.697**	Y.2	.606**	1	.443**	0.114	.291**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0.039		0.000	0.000	0.504	0.000			0.000	0.000	0.260	0.003	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	0.153	.592**	1	.597**	.360**	.813**	Y.3	.421**	.443**	1	0.076	.253*	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.129	0.000		0.000	0.000	0.000			0.000	0.000	0.454	0.011	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	0.114	.484**	.597**	1	.258**	.740**	Y.4	.065	0.114	0.076	1	.396**	.450**
	Sig. (2-tailed)	0.260	0.000	0.000		0.009	0.000			0.521	0.260	0.454	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.290*	0.068	.360**	.259*	1	.599	Y.5	.248	.291**	.253*	.396**	1	.625*
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.504	0.000	0.009		0.000			0.013	0.003	0.011	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.503**	.697**	.813**	.740**	.599	1	TOTAL_Y	.742*	.745**	.716**	.450**	.625*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100							100

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, karena hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel, tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dari setiap indikator variabel di atas valid untuk disebarluaskan dan hasil yang diperoleh ialah semua indikator setiap variable memiliki nilai rhitung > rtabel dan semuanya valid. (r tabel = 0.165).

Uji Reliabilitas**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

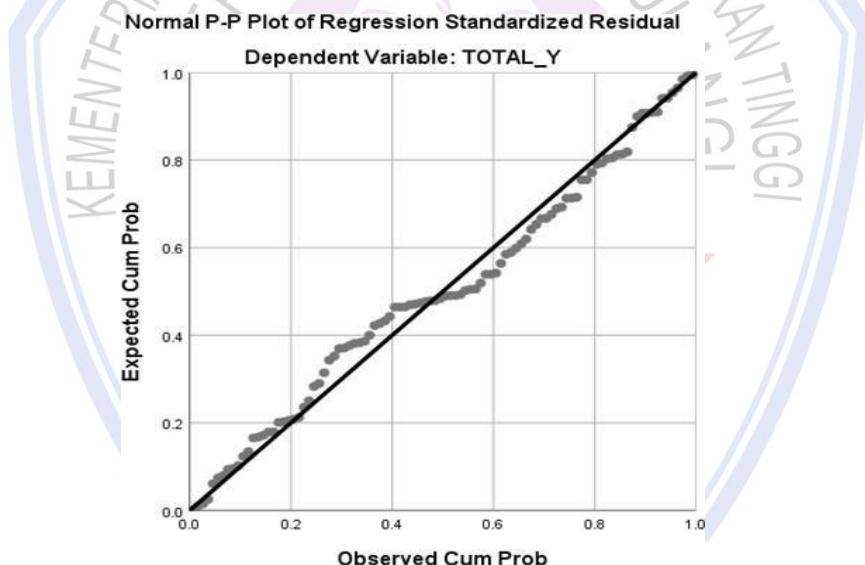
Variabel	Croback's Alpha	Reabilitas > 0.6
X1 Pemberdayaan pegawai	0.638	Reliable
X2 Etos Kerja	0.713	Reliable
X3 Organizational Citizenship Behaviour	0.698	Reliable
Y Kinerja Pegawai	0.671	Reliable

Sumber : SPSS 25 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa reliabilitas antara 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dikatakan reliabel dengan nilai alpha conbrach > 0,6. Artinya data konsisten dan dapat diterima sehingga semua variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasakan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa pola menyebar disekitar dari garis diagonal pada grafik P-plot serta mengikuti searah dengan garis diagonal, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

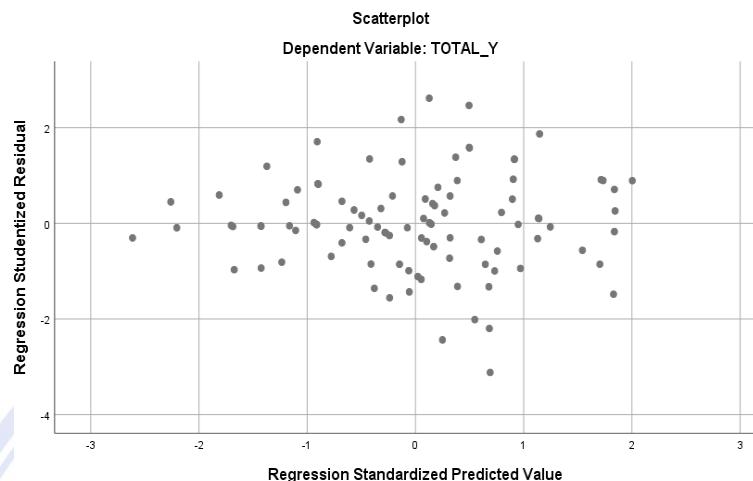
Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas			
Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Pemberdayaan Pegawai	0.458	2.183
	X2 Etos Kerja	0.459	2.180
	X3Organizational Citizenship Behaviour	0.997	1.003

a. Dependent Variable Y: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 diatas, terlihat bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas hal ini ditunjukkan dengan nilai toleransi > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel independen berdasarkan masing-masing item pertanyaan pada indikator yang telah diuji.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Gambar 3 diatas, terlihat titik-titik data menyebar di area sekitar angka 0 dan penyebaran titik data tersebut secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.185	1.164	
	X1 Pemberdayaan Pegawai	0.420	0.088	0.376
	X2 Etos Kerja	0.552	0.080	0.538
	X3 Organizational Citizenship Behaviour	0.433	0.084	0.388

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.185 + 0.420X_1 + 0.552X_2 + 0.433X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstan sebesar 1.185 artinya jika Pemberdayaan Pegawai (X1), Etos Kerja (X2) dan *Organizational Citizenship Behaviour* (X3) sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 1.185.
- Koefisien variabel Pemberdayaan Pegawai (X1) adalah 0.420. Hal tersebut menunjukan bahwa jika terdapat peningkatan pada variabel maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.420.
- Koefisien Etos Kerja (X2) adalah 0.552. Hal tersebut menunjukan bahwa jika terdapat peningkatan pada variabel maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.552.

4. Koefisien variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (X3) adalah 0.433. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika terdapat peningkatan pada variabel maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.433.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.782	3	465.594	86.253	.000 ^b
	Residual	518.208	96	5.398		
	Total	1914.990	99			

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Predictors: (Constant), X1 Pemberdayaan Pegawai, X2 Etos Kerja, X3 *Organizational Citizenship Behaviour*

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($86.253 > 2$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Uji T

Tabel 6. Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.185	1.164		1.018	0.311
	X1 Pemberdayaan Pegawai	0.420	0.080	0.376	4.791	0.000
	X2 Etos Kerja	0.552	0.080	0.538	6.866	0.000
	X3 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0.433	0.084	0.388	4.661	0.000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan hasil pada tabel yang diperoleh di atas, nilai uji t hitung yaitu sebesar 4.791 lebih besar dari t tabel 1.66, dengan taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan Pemberdayaan Pegawai (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamubagu.
2. Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan hasil pada tabel yang diperoleh di atas diperoleh nilai uji t hitung yaitu sebesar 6.866 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.66 dengan nilai signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan Etos Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamubagu.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan hasil pada tabel yang diperoleh di atas diperoleh nilai uji t *Organizational Citizenship Behaviour* (X3) yaitu sebesar 4.661 lebih besar dari t-tabel 1.66, kemudian dengan nilai signifikansi signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behaviour* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamubagu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	0.729	0.721	2.32336

a. Predictors: (Constant), X1 Pemberdayaan Pegawai, X2
--

Etos Kerja, X3 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
--

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
--

Sumber: SPSS 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan yaitu sebesar 0.729 atau 73%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai hubungan yang sangat kuat karena berada di atas 70% dan secara simultan kontribusi variabel bebas terhadap Y sebesar 0.729 atau 72.9% dan sebesar 27.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dalam penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Gede dan Komang (2022), Fadhal, Absah dan Gultom (2021) yang membuktikan bahwa Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menyatakan bahwa Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Pemberdayaan Pegawai akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa hitung Pemberdayaan Pegawai lebih besar dari pada tabel dengan taraf signifikansi kurang dari 0.05. Semakin baik Pemberdayaan akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tielung (2013), Mendawati (2019) yang membuktikan Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi pada Etos Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa hitung Etos Kerja lebih besar daripada tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semakin Etos Kerja di tekanan maka Kinerja akan lebih meningkat. Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Yoskar dan Tanjung (2020), Mubarak (2020) yang membuktikan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

***Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga rumusan dalam penelitian ini yaitu apakah *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? dan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi pada *Organizational Citizenship Behaviour* maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa hitung *Organizational Citizenship Behaviour* lebih besar daripada tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05. Meningkatnya *Organizational Citizenship Behaviour* akan berdampak baik pada Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Pangesti (2013), Sentoso dan Putra (2021) yang

membuktikan *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dan penelitian diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Walikota Kotamobagu.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Walikota Kotamobagu.
3. *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor WalikotaKotamobagu.
4. Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* secara simultan berpengaruh signifikan terhdap Kinerja Pegawai dikantor Walikota Kotamobagu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

Untuk Pemerintah Kota di Kantor Walikota Kotamobagu agar bisa meningkatkan kualitas kerja dan menekankan di setiap Pegawai selayaknya tugas dan tanggung jawab masing masing pegawai agar kinerja untuk sosial masyarakat lebih kaya akan sumber daya serta dapat mendisiplinkan diri, baik dari segi aturan yang tertulis maupun tidak tertulis seperti wajib datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat agar etos kerja lebih meningkatkan kinerja masing – masing pegawai agar tetap lebih mandiri dan saling membantu atau lebih memperat kerja sama dan tidak terpaku pada jobdesk tiap pegawai agar secara signifikan kinerja pegawai juga lebih meningkat demi tujuan dan kepentingan umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendawati, W. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Skripsi. Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/100094/WENNY%20MENDAWATI%20-%20150810201035.pdf?sequence=1> Diakses pada 18 November 2022
- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). *The Effect of Work Discipline, Work Ethisic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia*. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*, 3(1), 55-60. <https://www.easpublisher.com/get-articles/120> Diakses pada 12 Agustus 2022
- Pangesti, U. A. D. (2016). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dimediasi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Jember. Skripsi. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71290> Diakses pada 7 Juli 2022
- Permatasari, D. V. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1), 281–290. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2768/2414> Diakses pada 8 Oktober 2022
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE Priansa, D. J., & Suwatno, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Sentoso, A., & Putra, F. S. (2021). *Analysis of the Ethical of Leadership on Employee Performance and Moderated with Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol. 5, No. 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3632>.

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

Tielung, J. (2013). Pemberdayaan Pegawai, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 4, 1770–1891. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3386>
Diakses pada 10 November 2022

Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Bagian Antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). Diponegoro Journal of Management, 6(4), 666–678.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18014/17081>. Diakses pada 12 Agustus 2022

Yoskar, E., & Tanjung, M. St. B. (2020). Pengaruh Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji). E-journal UMM, 3(2), 110–113.
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jes/article/views/6911> Diakses pada 7 Juli 2022