

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Aicha (2018) :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

Reformasi peningkatan mutu pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan mutu sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.” Rumusan Masalah yang diajukan adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru? 2) Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru? 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru? Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kuantitatif, yaitu penelitian yang didasarkan kepada kuantitas data. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Teknik pengumpulan datanya adalah kuisioner, dan dokumentasi. Hasil analisis data diperoleh bahwa kepuasan kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap OCB sebesar 1,1%. Kontribusi ini dalam kategori sangat rendah, untuk itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan OCB. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain: 1) Pegawai di dinas pendidikan sebaiknya mengetahui dimensi kepuasan kerja secara lebih detail yang berkaitan langsung dengan OCB; 2) Para Pegawai sebaiknya membangun dan mempertahankan kepuasan kerja yang telah diperoleh karena hal tersebut dapat meningkatkan OCB para pegawai. Hasil pengolahan analisis data menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap OCB sebesar 17,2%. Kontribusi ini dalam kategori sangat rendah, untuk itu diperlukan upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki efikasi diri guna meningkatkan OCB para pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan efikasi diri terhadap OCB pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Sebesar 28,4% daam kategori sangat rendah. Untuk itu harus ada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan efikasi diri dalam organisasi guna meningkatkan OCB pegawai di Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. OCB dapat ditingkatkan dengan membekali diri tentang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan OCB.

ملخص

أيجي (٢٠١٨) :

تأثير الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية لدى سلوك المواطنة التنظيمية في موظفي مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو

إن إصلاح تحسين نوعية التعليم هو استجابة لتنمية المطالب العالمية كجهد لتكييف نظام التعليم القادر على تطوير نوعية الموارد البشرية لتلبية متطلبات العصر النامي. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة "تأثير الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية لدى سلوك المواطنة التنظيمية في موظفي مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو". صياغة المشكلة المطروحة هي: (١) هل هناك أي تأثير على الرضا الوظيفي لدى سلوك المواطنة التنظيمية في مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو؟ (٢) هل هناك تأثير والفعالية المواطنة التنظيمية لموظفي مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو؟ (٣) هل الذاتية للاكتفاء الذاتي على سلوك المواطنة التنظيمية لموظفي مكتب التربية هناك تأثيرات على الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية على سلوك المواطنة التنظيمية بمدينة بيكانبارو؟ التحليل المستخدم في هذه الدراسة هو التحليل الكمي ، وهو البحث القائم على كمية البيانات. وكما يوحي الاسم ، فإن البحث الكمي مطلوب لاستخدام الأرقام ، بدءاً من جمع البيانات ، وتفسير البيانات ، وظهور النتائج ، وتقنيات جمع البيانات هي استبيانات ، ووثائق

بنسبة ١,١٪. هذه المساهمة أظهرت نتائج تحليل البيانات أن الرضا الوظيفي قد ساهم بشكل كبير في هذه الفئة منخفضة للغاية ، لذلك هناك حاجة إلى جهود لزيادة الرضا الوظيفي للموظفين لزيادة وتشمل الجهود المبذولة ما يلي: (١) يجب أن يعرف الموظفون في مكتب التعليم أبعاد الرضا الوظيفي ؛ (٢) يجب على الموظفين بناء والحفاظ على الرضا الوظيفي بمزيد من التفصيل فيما يتعلق مباشرة بـ من الموظفين. أظهرت نتائج معالجة تحليل البيانات أن تأثير الذي تم الحصول عليه لأنه يمكن زيادة بنسبة ١٧,٢٪. هذه المساهمة في فئة منخفضة للغاية ، لذلك الكفاءة الذاتية ساهم بشكل كبير في للموظفين. حجم تأثير الرضا الوظيفي هناك حاجة إلى الجهود لتحسين وتحسين الكفاءة الذاتية لزيادة في مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو. ٢٨,٤ ٪ في فئة منخفضة للغاية. والكفاءة الذاتية على موظفي لهذا السبب ، يجب بذل الجهود لتحسين الرضا الوظيفي وتحسين الكفاءة الذاتية في المنظمات لزيادة عن طريق تزويد نفسك بالمعرفة المتعلقة بـ في مكتب التعليم بمدينة بيكانبارو. يمكن تحسين موظفي

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Aicha (2018):

The effect of Job satisfaction and self efficacy on Organizational Citizenship Behaviour at Pekanbaru Education Department Employee

Reforming the improvement of the quality of education is a response to the development of global demands as an effort to adapt the education system that is able to develop the quality of human resources to meet the demands of the developing era. This study aims to find out "The Effect of Job Satisfaction and Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior in Pekanbaru City Education Office Staff." The formulation of the problem posed is: 1) Is there any influence on job satisfaction on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Pekanbaru City Education Office? 2) Is there an effect of self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Pekanbaru City Education Office staff? 3) Are there influences on job satisfaction and self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Pekanbaru City Education Office employees? The analysis used in this study is quantitative analysis, namely research based on the quantity of data. As the name implies, quantitative research is required to use numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results. The data collection techniques are questionnaires, and documentation.

The results of the data analysis showed that job satisfaction contributed significantly to OCB of 1.1%. This contribution in the category is very low, so efforts are needed to increase employee job satisfaction to increase OCB. The efforts made include: 1) Employees in the education office should know the dimensions of job satisfaction in more detail directly related to OCB; 2) Employees should build and maintain job satisfaction that has been obtained because it can increase OCB of employees. The results of data analysis processing showed that the effect of self-efficacy contributed significantly to OCB by 17.2%. This contribution is in a very low category, so efforts are needed to improve and improve self-efficacy to increase OCB for employees. The magnitude of the influence of job satisfaction and self-efficacy on OCB employees at the Pekanbaru City Education Office. 28.4% in the very low category. For this reason, efforts must be made to improve job satisfaction and improve self-efficacy in organizations to increase OCB employees in the Pekanbaru City Education Office. OCB can be improved by equipping yourself with knowledge related to OCB.